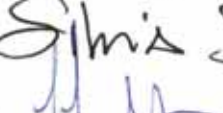
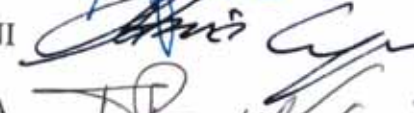
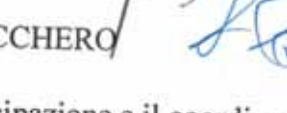
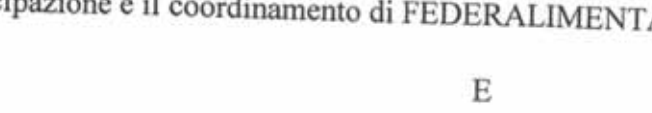
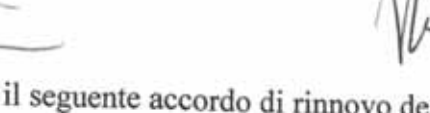


VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 febbraio 2016

TRA

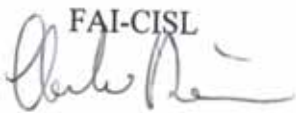
AIDEPI 
AIIPA 
ANCIT 
ANICAV 
ASSALZOO 
ASSICA 
ASSITOL 
ASSOBIBE 
ASSOBIRRA 
ASSOCARNI 
ASSOLATTE 
FEDERVINI 
ITALMOPA 
MINERACQUA 
UNIONZUCCHERO 

con la partecipazione e il coordinamento di FEDERALIMENTARE



E

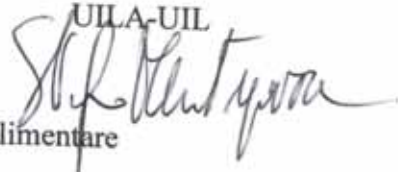
FAI-CISL



FLAI-CGIL



UILA-UIL



si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL 27.10.2012 per l'Industria alimentare

ASSETTI CONTRATTUALI

L'Art. 6 del Ccnl è modificato come segue:

Art. 6. - Contrattazione aziendale

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

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

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

Pertanto, la contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ~~ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.~~ Le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale.

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

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

Tali intese potranno essere realizzate dalle rsu/rsa o per il tramite delle Organizzazioni sindacali di Fai, Flai, Uila.

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

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

In applicazione degli Accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale saranno le R.S.U. di cui all'art. 7 del presente contratto e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

Le copie delle intese sottoscritte saranno inviate dalle oo.ss ed azienda alle organizzazioni nazionali di riferimento al fine di costituire uno strumento di analisi e ricerca delle buone pratiche contrattuali per migliorare la capacità regolatoria dei rapporti di lavoro del ccnl.

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

OSSERVATORIO E BANCA DATI CONTRATTUALE

Il punto 17 del comma 5 dell'Art. 1bis (Ente Bilaterale di Settore- EBS) è modificato come segue:

Omissis

In particolare saranno oggetto di analisi:

17. le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'Allegato 2 al presente contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la contrattazione aziendale e promuovere buone pratiche negoziali, **mediante la costituzione di un osservatorio bilaterale, con modalità di funzionamento da definire, e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e best practices;**

Omissis

PARTE ECONOMICA

Viene riconosciuto un incremento complessivo riferito al parametro medio 137 pari ad euro 105,00 mensili lordi, con le seguenti modalità:

- 20 euro a far data dal 1.1.2016
- 15 euro a far data dal 1.10.2016
- 20 euro a far data dal 1.10.2017
- 25 euro a far data dal 1.10.2018
- 25 euro a far data dal 1.9.2019

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

TABELLA MINIMI

Liv. Par.	Vecchi minimi al 30/11/2015 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/01/2016 €	Nuovi minimi dal 1/01/2016 €	Aumenti dal 1/10/2016 €	Nuovi minimi dal 1/10/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/09/2019 €	Nuovi minimi dal 1/09/2019 €
1S 230	2.159,75	176,28	33,58	2.193,33	33,58	2.226,90	33,58	2.260,48	33,58	2.294,06	33,58	2.327,63
1 200	1.878,03	153,28	29,20	1.907,23	29,20	1.936,42	29,20	1.965,62	29,20	1.994,82	29,20	2.024,02
2 165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	24,09	1.597,58	24,09	1.621,66	24,09	1.645,75	24,09	1.669,84
3A 145	1.361,59	111,13	21,17	1.382,76	21,17	1.403,93	21,17	1.425,09	21,17	1.446,26	21,17	1.467,43
3 130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	18,98	1.258,71	18,98	1.277,68	18,98	1.296,66	18,98	1.315,64
4 120	1.126,83	91,97	17,52	1.144,35	17,52	1.161,87	17,52	1.179,38	17,52	1.196,90	17,52	1.214,42
5 110	1.032,94	84,31	16,06	1.049,00	16,06	1.065,06	16,06	1.081,12	16,06	1.097,17	16,06	1.113,23
6 100	939,05	76,64	14,60	953,65	14,60	968,25	14,60	982,85	14,60	997,44	14,60	1.012,04

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

		Vecchi minimi al 30/11/2015 €	Incrementi totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/01/2016 €	Nuovi minimi dal 1/01/2016 €	Aumenti dal 1/10/2016 €	Nuovi minimi dal 1/10/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/09/2019 €	Nuovi minimi dal 1/09/2019 €
I	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	24,09	1.597,58	24,09	1.621,66	24,09	1.645,75	24,09	1.669,84
II	130	1.220,75	99,64	18,98	1.239,73	18,98	1.258,71	18,98	1.277,68	18,98	1.296,66	18,98	1.315,64

DICHIARAZIONE COMUNE

Con riferimento al quadriennio dicembre 2019 - novembre 2023, le Parti convengono che per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto - 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, ecc. - sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro 21,43, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

PREMIO PER OBIETTIVI

Art. 55. – A) Premio per obiettivi – B) Elemento di garanzia retributiva

Omissis

B) Elemento di garanzia retributiva

A far data dal 1° Gennaio 2016, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Premi dal 1° gennaio 2016
15	230	40,29
1	200	35,04
2	165	28,91
3*	145	25,40
3	130	22,77
4	120	21,02
5	110	19,27
6	100	17,52

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

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

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

Omissis

SECONDA NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto al quarto comma, Le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione dell' Accordo di settore 13 gennaio 1994, non potrà comunque aver luogo prima del 30.11.2016.

Gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

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

Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1.1.2018 o successivamente si prevede che per il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto lo stesso valore dei premi per obiettivi già definito per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

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

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VV.PP

Rischio macchina art 14

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati- senza dolo- da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 5.600.000, per sinistro, anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sull'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.

- (1) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.17. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasko.

Nota a verbale

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire Le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita a fronte dei cambiamenti delle dinamiche distributive del settore alimentare, che dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.16.

DECORRENZA E DURATA

L'Art. 86 del Ccnl è modificato come segue:

Art. 86. - Decorrenza e durata e procedure di rinnovo

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° dicembre 2015** ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al **30 novembre 2019**.

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

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

RLS

Le Parti, in attesa di un accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

Art...

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'Art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

BILATERALITA' DI SETTORE

Le Parti si danno reciprocamente atto che – considerata la finalità sociale del welfare contrattuale – la gestione delle risorse ad essa destinate deve essere realizzata ed attuata secondo criteri che favoriscano l'ottimizzazione e l'uso di tali fondi per le finalità cui sono versati da aziende e lavoratori.

Coerentemente le parti stipulanti chiederanno agli Organi statutari del Fondo FASA di creare le condizioni, nel rispetto delle norme di legge, finalizzate a garantire la destinazione delle sopravvenienze di gestione ad altre attività di Welfare convenute dalle Parti Stipulanti, con particolare riferimento, a titolo esemplificativo:

- a) lavoratori con contratto a tempo indeterminato involontariamente disoccupati, e ai quali mancano non più di 24 mesi al godimento della pensione;
- b) trasformazioni volontarie part-time finalizzate alla conservazione del posto e/o ponte generazionale.

Ciò premesso, vista la situazione patrimoniale e gestionale del Fondo FASA, le Parti convengono:

- a) il rinvio della compartecipazione contributiva al Fondo pari a 2 euro/mese a carico dei lavoratori iscritti al Fasa, di cui all'art. 74-quater, dal 1 giugno 2016 alla data del 1° giugno del 2020.

Destinatari delle nuove attività di welfare sono i lavoratori iscritti al Fondo FASA.

A tal fine, per realizzare il nuovo intervento di responsabilità sociale, le Parti costituiscono una Commissione paritetica, composta da 6 componenti per ciascuna parte, che avrà il compito di definire, entro il 30.9.2016, criteri, condizioni e modalità di gestione che consentano di ottimizzare le risorse presenti.

Le Parti convengono sulla estensione della copertura sanitaria prevista dal Fasa al convivente more uxorio.

La data dell'All. 34 è spostata dal 31.12.2015 al 31.dicembre 2019.

FORMAZIONE CONGIUNTA

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

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

RELAZIONI INDUSTRIALI

L'art. 2 del Ccnl, punti 3) e 4) è modificato come segue:

Omissis

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'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, **alle RSU e/o all'eventuale** Coordinamento nazionale delle stesse, con l'assistenza delle competenti organizzazioni territoriali, informazioni complessive riguardanti:

- ✓ gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelle esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- ✓ le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentramento 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;
- ✓ **i contenuti discussi a livello di CAE;**
- ✓ le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento occupazionale giovanile, con riferimenti ai contratti di inserimento e all'apprendistato, avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;
- ✓ **le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);**
- ✓ il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- ✓ 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 ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, 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 del C.P..

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

i contenuti discussi a livello di CAE;

le trasformazioni tecnologiche ed organizzative ed 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 l'ricerca nonché il numero degli addetti per sesso e fasce di età;

- ✓ **le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);**
- ✓ 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 dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi;
- ✓ il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- ✓ 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 ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125;
- ✓ gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per la 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 del C.P..

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

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 49 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 ed i riflessi sull'occupazione.

Ferma restando 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.

DICHIARAZIONE COMUNE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

Le Parti - anche alla luce del recente Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

Le Parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing.



RESPONSABILITA' SOCIALE

Dichiarazione comune



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

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

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



Le Parti, definiscono, inoltre, che in caso di decisione da parte dell'azienda di adottare misure in tema di Responsabilità Sociale (ad es. Certificazione Etica SA8000), ne sarà data specifica comunicazione alle RSU.



TELELAVORO

E' previsto un nuovo "Art...- Telelavoro"

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

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, ecc.

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

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

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

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

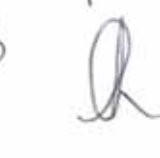
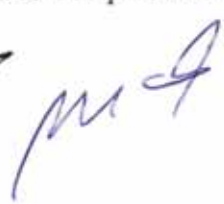
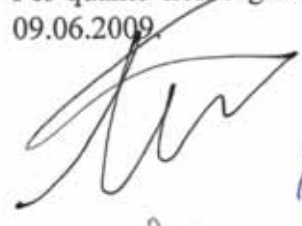
Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza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

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

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

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

Per quanto non regolato dal presente articolo le parti rimandano all'Accordo interconfederale del 09.06.2009.



LAVORO AGILE

E' previsto un nuovo "Art...-Lavoro agile"

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

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

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

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

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.

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

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

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

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

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

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

MERCATO DEL LAVORO-PART TIME

L'art. 20 del Ccnl è modificato come segue:

Art. 20. - Part-time

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

In attuazione dei rinvii disposti dal DLgs. 10.9.2003 n. 276 ~~n.81/2015 e successive modifiche e integrazioni~~, il part-time, cioè il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal ccnl, viene regolato come segue.

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

- 1) gli elementi previsti dall'art. 15 del presente contratto;
- 2) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario **con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173) e la distribuzione dell'orario.**

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

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

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

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% (**proposto 7%, chiesto da OOSS 10%**) del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (1) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.

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

se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno

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

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

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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 4, DLgs n. 81/2015 2, co. 2 e dall'art. 3, commi 7, 8, 9 del DLgs n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del DLgs 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, **di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche).**

(1) Per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A) della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 47 del CCNL

~~a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;~~

~~b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa~~

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a), di cui al comma 9 10 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto ~~dall'ipotesi b)~~, di cui al comma 9 10 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (~~clausola di elasticità per i part-time verticali o misti~~) dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

In attuazione del rinvio disposto ~~dall'art. 6, comma 7 del DLgs n.81/2015 dall'art.3 del DLgs n.61/2000, come modificato ed integrato dalla Legge n. 92 del 28.6.2012~~, il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della Legge n. 300/1970, ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, mediante comunicazione scritta. ~~diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta di modifica del patto.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

eccedente l'orario ridotto concordato.

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

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale **la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (ex part-time verticale)** ~~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 Parti ribadiscono che le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Nota a verbale

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'art. 27 del Ccnl è sostituito dal seguente testo:

Art. 27 - Disciplina delle mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed Rsu.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o dagli altri soggetti previsti dalla legge.

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

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

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

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

MERCATO DEL LAVORO - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti convengono di modificare la Dichiarazione congiunta sub art. 18 del Ccnl come segue:

Dichiarazione congiunta

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

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, **ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo**, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Le parti convengono di modificare l'Accordo 17.3.2008 sulla stagionalità come segue:

Omissis

A titolo esemplificativo, le Parti indicano di seguito – per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie **e propedeutiche, anche non contestuali**, all'interno dell'unità aziendale – le seguenti fattispecie produttive rispondenti ai criteri sopra indicati:

Omissis

DIRITTI E TUTELE

L'art. 40 bis, Lett. A del Ccnl è modificato come segue:

Lett. A) – Permessi per eventi e cause particolari

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

Omissis

L'art. 40 ter, comma 1, Lett. A del Ccnl è modificato come segue:

A) Congedi parentali

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

(*)

In via sperimentale, fino al 31.12.2015, in forza del DLgs n. 80/2015, l'età del bambino è da intendersi elevata a 12 anni

All'art. 40 ter, Lett. A del Ccnl è inserito un nuovo comma 4:

“Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.”

L'art. 40 ter, Lett. B del Ccnl è modificato come segue:

“B) Congedi per la malattia del figlio

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di nove dieci giorni lavorativi all'anno – **non retribuiti** e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i nove anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui al successivo art. 47, e a presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

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

L'art. 47, comma 1, è modificato come segue:

Art. 47. - Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro ~~4 ore dall'inizio~~ **l'inizio** del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

Omissis

L'art. 47, comma 12, è modificato come segue:

Omissis

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, **fornirà lo stato di attuazione di quanto previsto al comma precedente.**

Omissis

L'Art. 62, punto 6) del Ccnl è modificato come segue:

6) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza.

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3 dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

Al riguardo, le Parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, secondo le Linee Guida predisposte dall'OBA.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun Rls ulteriori **8 10** ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli Rls medesimi.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

ORARIO DI LAVORO - RIPOSI - FESTIVITA'

Le Parti convengono di modificare l'art. 30 del Ccnl come segue:

Art. 30. - Orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * *

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, in sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 e dal D.P.R. del 28 dicembre 1985 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto

dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1977 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali, retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

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

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

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione già previsto dai precedenti contratti a titolo di riposi individuali è pari a 76 ore a partire dal 1° ottobre 1994.

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

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

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma di dodici ore (*), sempre a titolo di riposi individuali.

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma, di sedici ore (**), sempre a titolo di riposi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

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

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

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

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

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 R.S.U. o al comitato esecutivo della stessa, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni di cui al comma 6 del presente articolo.

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

(*) comprensive delle 4 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

(**) comprensive delle 8 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

PRIMA NOTA A VERBALE

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

SECONDA NOTA A VERBALE

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

TERZA NOTA A VERBALE

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

QUARTA NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto nei commi 17, 18, 19 e 20 del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento e per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

a decorrere dal 1° gennaio 1996

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

A decorrere dal 1° gennaio 2005

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

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 17° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma e, a decorrere dall' 1.1.2005, 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, alla **vendita**, anche con riferimento a **titolo esemplificativo** ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di **88** ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale. Fermo restando in ogni caso il nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la R.S.U. 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 R.S.U. 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 dal 1° gennaio 1993, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4.

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

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

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione ed R.S.U. o comitato esecutivo della stessa.

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

La flessibilità, così come indicata, è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una -

disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi di cui al presente c.c.n.l..

* * *

Le Parti convengono di modificare l'art. 30-ter come segue:

Art. 30-ter

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

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

Nota a Verbale

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

PRIMA NOTA A VERBALE

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

Indennità speciale di campagna (Art. 57)

Viene corrisposta – salvo che la contrattazione aziendale di secondo livello o specifici accordi di settore sottoscritti dalle parti stipulanti interessate (Anicav, Aiipa e OO.SS.) non dispongano diversamente – un'indennità speciale di campagna per i soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pomodoro e pisello freschi.

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

TABELLA	
Livelli	Valore Indennità
1S	142,57
1	123,97
2	102,28
3A	89,88
3	80,58
4	74,38
5	68,19
6	61,99

Le parti, inoltre, concordano che laddove venga esercitata la contrattazione di secondo livello aziendale e/o di settore l'indennità di campagna confluirà nel premio variabile secondo le modalità che verranno stabilite dalle parti stipulanti il CCNL. In caso contrario l'indennità verrà erogata in cifra fissa secondo gli importi riportati nella tabella.