



Scheda riassuntiva

CCNL ALIMENTARI COOPERATIVE

Completo aggiornato alla stipula del 02.12.2020

INDICE

1 RETRIBUZIONE

1.1 E.D.R.

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità Funzione quadro
- 2.2 Indennità di Cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Vitto e alloggio
- 2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggi
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Arretrati retributivi
- 5.2 Premio per obiettivi
- 5.3 Tredicesima
- 5.4 Quattordicesima
- 5.5 Scatti
- 5.6 Straordinari
- 5.7 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale
- 5.8 Incremento aggiuntivo della retribuzione

6 FERIE

- 6.1 Ferie

- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.7 Banca Ore

7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Aspettative
- 7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 Apprendistato professionalizzante
- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Part time
- 8.4 Somministrazione di lavoro
- 8.5 Lavoro stagionale
- 8.6 Lavoro agile
- 8.7 Telelavoro
- 8.8 Viaggiatori e piazzisti

9 TFR

- 9.1 Preavviso

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 Previdenza integrativa/complementare
- 10.2 Assistenza integrativa
- 10.3 Altre polizze

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
AGCI-AGRITAL, CONFCOOPERATIVE FEDAGRIPESCA, LEGACOOP AGROALIMENTARE, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL	02.12.2020	1.12.2019	30.11.2023	30.11.2023

1 RETRIBUZIONE

Livelli	Par.	Minimi				Contingenza
		1.12.2019	1.9.2021	1.1.2022	1.1.2023	
1°A	230	2.372,01	2.407,02	2.442,02	2.477,05	545,72
1°	200	2.062,59	2.093,03	2.123,47	2.153,93	538,70
2°	165	1.701,67	1.726,78	1.751,90	1.777,03	530,51
3°A	145	1.495,40	1.517,47	1.539,54	1.561,62	525,83
3°	130	1.340,73	1.360,52	1.380,30	1.400,10	522,32
4°	120	1.237,57	1.255,83	1.274,10	1.292,37	519,99
5°	110	1.134,46	1.151,20	1.167,94	1.184,70	517,65
6°	100	1.031,33	1.046,55	1.061,77	1.077,00	515,31

Viaggiatori/Piazzisti

I	165	1.701,67	1.726,78	1.751,90	1.777,03	530,51
II	130	1.340,73	1.360,52	1.380,30	1.400,10	522,32

1.1 E.D.R.: € 10,33.

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro: € 120,00, liv. 1°A - € 90,00, liv. 1°.

2.2 Indennità di Cassa: 7% minimo + contingenza.

2.3 Indennità di trasferta: ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, è 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 tra le parti interessate.

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

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

2.4 Vitto e alloggio: ai dipendenti che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto prestazioni non avvicendate sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulle retribuzioni.

2.5 Altre indennità:

- Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici, nelle lavorazioni eseguite su 3 turni continui ed avvicendati, il lavoro compreso nei due turni diurni sarà compensato con una maggiorazione del 5%;
- Di trasferimento: al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, viene corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. Inoltre, al lavoratore trasferito, è dovuta un'indennità pari ad una mensilità di retribuzione, se avente familiari a carico, e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia. Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà. Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria:

Al lavoratore 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 6 mesi nel disimpegno di mansioni di liv. 1°A, di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di liv. 1°, di 2 mesi nel disimpegno di quello di liv. 2° e 1 mese e mezzo nel disimpegno 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 lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ecc....), nel quale 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. Il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 6 mesi per il passaggio al liv. 1°A e 1°, di 4 mesi per il passaggio al liv. 2° e di 3 mesi per gli altri.

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 della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

3.2 Prova:

- 6 mesi, liv. 1°A e 1°;

- 3 mesi, liv. 2°, 3°A e 3°;
- 1 mese, liv. 4° e 5°;
- 12 giorni lavorativi, liv. 6°.

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.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.

4.3 Coefficiente orario: 173.

4.4 Orario di lavoro: 40 ore distribuite su 5 giorni, riducibili a 39 con assorbimento delle ore di ROL.

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

4.5 Mansioni discontinue:

Sono considerati lavoratori discontinui quelli elencati nel R.D. 6/12/1923 nonché autisti, custodi, guardiani, portieri, fattorini e infermieri. A queste tipologie di lavoratori è consentito il superamento dell'orario di lavoro normale, con la corresponsione della maggiorazione del 45%.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Arretrati retributivi:

Con Verbale di Accordo del 16.6.2020, le Parti stabiliscono che gli arretrati retributivi (pari a 7 quote di incremento) verranno così erogati:

- 1 quota di incremento mensile arretrato in aggiunta alla mensilità di giugno 2020;
- 3 quote di incremento mensile arretrato in aggiunta alla mensilità di luglio 2020;
- 3 quote di incremento arretrato in aggiunta alla mensilità di agosto 2020.

Con la corresponsione di quanto sopra, sono assolti gli obblighi retributivi dal 1.12.2019 al 31.12.2020 e che le quote di incremento mensile arretrate relative al mese di dicembre 2019 e alla rata di tredicesima non avranno alcuna incidenza sugli elementi di retribuzione variabile corrisposti nel mese e sul TFR maturato nell'anno 2019 e saranno trattati, dal punto di vista fiscale, come arretrati anni precedenti.

5.2 Premio per obiettivi: premio annuale correlato direttamente e sistematicamente ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima: in occasione del Natale l'azienda erogherà a tutti i lavoratori una 13° mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore, con l'aggiunta di una quota media, calcolata sugli ultimi 12 mesi, della maggiorazione del 6,50% (riposo per pasti), se percepita con carattere di continuità.

5.4 Quattordicesima: una mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto, da corrispondersi con la retribuzione del mese di giugno.

5.5 Scatti di anzianità: 5 biennali, pari ai seguenti importi:

Livelli	Importi
1°A	€ 51,42
1°	€ 44,71
2°	€ 36,89
3°A	€ 32,42
3°	€ 29,06
4°	€ 26,83
5°	€ 24,59
6°	€ 22,35

5.6 Straordinari e maggiorazioni:

AmMESSO nel limite di 80 ore annue pro-capite per dipendente.

Maggiorazioni:

1.	Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
1.	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
1.	Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
1.	Lavoro eseguito nelle festività	50%
1.	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
1.	Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
1.	Lavoro a turni notturni	20%
1.	Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
1.	Lavoro notturno festivo	50%
-	dal 1° gennaio 1993 lavoro a turni notturni	30%
-	lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (c.d. banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

5.7 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale:

E' prevista una contrattazione aziendale alla quale sono demandati istituti e tematiche definite dal CCNL; quelli a contenuto economico sono indirizzate al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, aventi le seguenti caratteristiche: erogazioni economiche direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, come ad esempio incrementi di produttività, di redditività, di competitività (ad esempio: Premio per obiettivi). La durata degli accordi economici è pari a 4 anni.

Fermo restando la durata quadriennale dei contratti di secondo livello, con Accordo del 2.12.2020, le parti concordano che la validità dei contratti in essere o in corso di rinnovo viene prorogata di ulteriori 12 mesi. Inoltre, relativamente alla contrattazione successiva, le parti concordano che il valore dei premi per obiettivi, per i primi 12 mesi, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi. Di conseguenza, per questo ciclo negoziale, la durata degli accordi di secondo livello sarà triennale. 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.

Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello: le aziende che non hanno in essere una contrattazione relativa al premio per obiettivi di cui sopra, erogheranno a partire dal 1° gennaio 2023, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, i seguenti importi: € 50,37, liv. 1A; € 43,80, liv. 1; € 36,14, liv. 2; € 31,76, liv. 3A; € 28,47, liv. 3; € 26,28, liv. 4; € 24,09, liv. 5; € 21,90, liv. 6.

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 L. 297/82 e in applicazione dell'art. 57 del presente Ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

5.8 Incremento aggiuntivo della retribuzione: corrisposto a tutti i lavoratori, a far data dal 1° aprile 2023, non assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su 13ma, 14ma e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione: € 58,77, liv. 1A; € 51,10, liv. 1; € 42,16, liv. 2; € 37,05, liv. 3A; € 33,22, liv. 3; € 30,66, liv. 4; € 28,11, liv. 5; € 25,55, liv. 6.

6 FERIE E PERMESSI FESTIVITA'

ULTERIE PERMESSI, FESTIVITÀ**6.1 Ferie:**

- 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.

6.2 Riduzione d'orario:

- Giornalieri: 76 ore a titolo di riposi individuali;
- Turnisti:
- 3x5: 80 ore a titolo di riposi individuali (l'attribuzione di tale maggiore quota di 4 ore di riduzione d'orario avverrà al raggiungimento di n. 50 notti di prestazione effettiva nell'anno solare);
- 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento): 92 ore a titolo di riposi individuali;
- 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento): 96 ore a titolo di riposi individuali.

6.3 Festività:

Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono.

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

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

6.4 Festività soppresse:

In sostituzione delle festività soppresse, il lavoratore fruirà di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti, pari a 32 ore.

6.5 Permessi retribuiti:

- Per lavoratori con a carico familiari disabili bisognosi di assistenza, vengono erogati ulteriori permessi in ragione del 30% e fino ad un massimo annuo pari a 24 ore di retribuzione;
- Permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU: 3 ore annue per dipendente, nelle aziende fino a 200 dipendenti; 3,5 ore annue per dipendente, nelle aziende con oltre 200 dipendenti. All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle OO.SS. un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse;
- I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno diritto a permessi in funzione di quanto previsto dalla legge 300/1970;
- 4 giorni complessivi 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 del lavoratore. Con decorrenza 23.3.2016 tali permessi sono computabili ad evento per quanto riguarda il decesso, e rimangono su base annua nel caso di documentata grave infermità;
- Nel caso delle patologie, riguardanti il figlio, di particolari gravità (uremia cronica, talassemia ed empatie sistemiche, neoplasie), il lavoratore ha diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno;
- Lavoratori studenti: permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni precedenti; diritto allo studio: massimo 200 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, di permesso retribuito (elevate a 250 per la partecipazione a corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti). 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;
- 2 giorni in occasione della nascita del figlio;
- **RLS**: 32 ore retribuite nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, per la formazione, alle quali ciascuna azienda, per le proprie tematiche peculiari, può prevedere ulteriori 10 ore di formazione retribuita;
- 6 ore annue per assemblea dei lavoratori, nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti;
- Ai componenti dell'Assemblea di FILCOOP per partecipare alle assemblee del Fondo;
- due mezze giornate all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore a 75 anni) nell'ipotesi di ricovero, day hospital, nonché per effettuare visite specialistiche.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale:

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino a un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, di 88 ore per anno solare o per

esercizio, calcolate a livello individuale.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmati saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali; per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% applicata sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto, da liquidarsi nei periodi di superamento.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.

6.7 Banca Ore:

Gli orari di lavoro adottati in regime di flessibilità consentono ai lavoratori interessati, nei periodi di superamento dell'orario settimanale, 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.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

- Conservazione del posto:
- anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;
- anzianità oltre 5 anni: mesi 12.

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

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.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 17/24 mesi, saranno quantificati come per i lavoratori a tempo pieno. Nel rapporto di lavoro part-time verticale e misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 17/24 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.

Nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed empatie sistemiche, neoplasie), i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di tempo, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

- Trattamento economico:

Anzianità	Intera retribuzione	Mezza Retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per 6 mesi	-
Oltre i 5 anni	Per 6 mesi	Per 6 mesi

7.2 Infortunio:

- Conservazione del posto: fino alla guarigione clinica. 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;
- Trattamento economico: l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1° giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità di invalidità temporanea erogata dall'INAIL, un'integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.

7.3 Maternità:

La lavoratrice riceve un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per il periodo, di assenza obbligatoria. Tale trattamento è considerato utile ai fini del computo della 13^a e 14^a mensilità. Il trattamento economico delle lavoratrici madri del settore saccarifero non potrà essere inferiore alla corresponsione dell'intera retribuzione normale per i 2 mesi precedenti il parto ed i 3 mesi successivi al parto stesso.

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata, 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.

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 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 9 anni.

7.4 Congedo matrimoniale:

15 giorni 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.

7.5 Permessi non retribuiti:

- Brevi permessi non retribuiti, al lavoratore che ne faccia motivata richiesta, senza interruzione di anzianità;
- Studenti: 120 ore di permessi non retribuiti durante l'anno;
- L'azienda concederà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi ai lavoratori con familiari affetti da malattie gravi che partecipano a programmi riabilitativi per stati di tossicodipendenza.
- massimo 8 ore frazionabili, alla lavoratrice madre, o in alternativa al padre, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.

7.6 Aspettative:

- Per malattia, al termine del periodo di comporto, il lavoratore a tempo indeterminato può usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorre retribuzione, né si ha decorrenza di anzianità per alcun istituto;
- Per funzioni pubbliche elettive, per tutta la durata del mandato, ai sensi della legge 300-1970;
- Per tossicodipendenti, massimo 3 anni, per partecipare a programmi terapeutici e riabilitativi;
- Ai familiari di tossicodipendenti, massimo 4 mesi, per concorrere ai programmi terapeutici
- 12 mesi (continuativi o frazionati), al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda per congedi formativi (completamento scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, ecc.);
- Non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), al lavoratore, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
- Massimo 9 mesi al lavoratore che ne faccia richiesta ed al quale sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo e sia stata sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG:

In caso di interruzioni di breve durata 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, questo avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

E' ammesso il recupero al 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.

Protocollo aggiuntivo per il settore saccarifero

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 Cassa integrazione guadagni 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.

Qualora ricorrano le condizioni sopra descritte, per i dipendenti a tempo determinato di aziende cooperative inquadrate nel settore previdenziale agricolo, l'azienda potrà utilizzare, ai fini del raggiungimento dell'orario settimanale di lavoro, le ore di flessibilità, di riduzione dell'orario di lavoro e delle ferie maturate od in via di maturazione.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

SFERA DI APPLICAZIONE: può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29

anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226 del 2005. Possono essere assunti con contratto di apprendistato i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli 5°, 4°, 3°, 3°A, 2° e 1°.

PROVA: di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

DURATA:

Livelli	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo
5°	24	6	18	-
4°	36	6	14	16
3°	36	10	12	14
3°A	36	10	12	14
2°	36	10	12	14
1°	36	10	10	16

INQUADRAMENTO: l'apprendista sarà inquadrato nel seguente modo: 1° periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale; 3° periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello 5° saranno inquadrati a tale livello con decorrenza dal 2° periodo di apprendistato.

INFORTUNIO: in caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

MALATTIA: 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.

RECESSO: premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

FORMAZIONE: non inferiore ad 80 ore medie annue con la possibilità di integrazione dell'offerta formativa pubblica.

PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO: i periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

NB: ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

8.2 Contratto a termine

L'assunzione con contratto a termine avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in relazione alla natura giuridica dell'impresa.

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, le parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue: quanto previsto all'articolo 20 del presente C.C.N.L. sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore; i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine, esclusi tutti i casi di assunzione a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Le Parti convengono che le assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo: lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.) non sono soggette a intervalli temporali, se previsti per legge.

Per i contratti a termine di cui al D.lgs. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

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 di 2° livello.

Il limite di utilizzo dei contratti a tempo determinato in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale, è fissato al 25%, da calcolarsi come media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno

contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) opera dall'anno 2016 assumendo come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2015.

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. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità, hanno diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni. Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Norma Transitoria

Le parti convengono che la previsione concernente il rispetto del limite percentuale del 14% contenuta nel precedente C.C.N.L. sottoscritto il 5 dicembre 2012, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente al 21 marzo 2014 (data di entrata in vigore della Legge 78/2014).

8.3 Part time

La prestazione di lavoro part time potrà svilupparsi con un orario ridotto, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173), rispetto a quello contrattuale stabilito dal CCNL.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale part time, darà priorità (fino al limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno) alle richieste di trasformazione del rapporto 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 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 dai periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai 3 anni di vita del bambino.

A decorrere dall'1.1.2022 viene riconosciuto al lavoratore occupato con contratto a tempo parziale e indeterminato, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.

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). L'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale ovvero di aumentare la durata della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tali modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione.

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 è elevata al 20%.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare per far fronte a specifiche esigenze organizzative e produttive. Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con la maggiorazione del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito, elevata al 30% (40% per il settore saccarifero) per le prestazioni eccedenti tale limite. Le suddette prestazioni non potranno in ogni caso superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore part time. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.

8.4 Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

8.5 Lavoro stagionale

Si intendono stagionali le seguenti attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda.

Si considerano attività stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

In caso di assenza per malattia, per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative che trasformino prodotti dei settori: conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio e pastaio, le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in

<https://www.lavorofacile.it/ws/helpccnl?token=0izCM0WO-Fhgr-7Vri-i-LU-bdD44sx1qV4MT&argomento=CCNL&tipologia=CO...>
 pastato, le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 3 giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore.

8.6 Lavoro agile

Disciplinato dagli articoli 18 e seguenti della Legge 81/2017 e dall'art. 28 quarter del CCNL vigente.

Con riferimento alla quantificazione e alla distribuzione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua, di norma, entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl. Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile potranno essere concordate tra lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello laddove esistenti. Le eventuali necessità di svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate e saranno retribuite secondo quanto previsto dal CCNL.

8.7 Telelavoro

Disciplinato dall'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

8.8 Viaggiatori e piazzisti

INQUADRAMENTO: liv. 2 e 3; il piazzista che, contemporaneamente alla consegna, è incaricato dall'azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nel 3° livello.

TREDICESIMA: per ogni anno di servizio prestato, l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una 13° mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto, di norma entro la Vigilia di Natale.

QUATTORDICESIMA: la 14° mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO: 6,5% minimo e contingenza.

ORARIO DI LAVORO: la prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista 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, determinando le condizioni relative. Ferma restando la prestazione settimanale di cui sopra, 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.

DIARIE: costituiscono ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione; nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta un'indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

- se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda.

MALATTIA E INFORTUNIO: al lavoratore non in prova spetta il seguente trattamento economico calcolato sulla normale retribuzione di fatto, come da tabella seguente:

Anni di ininterrotta anzianità in azienda	Conservazione del posto	Corresponsione 100% della retribuzione fino a	Corresponsione 50% della retribuzione fino a
Fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi
Oltre 6 anni	12 mesi	6 mesi	6 mesi

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, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti, la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- € 35.000,00 (€ 38.000,00 dall'1.1.2021), per morte;
- € 45.000,00 (€ 48.000,00 dall'1.1.2021) per invalidità permanente totale.

Il viaggiatore o piazzista può usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 8 mesi, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

RISCHIO MACCHINA: le spese di riparazione automezzo per danni provocati senza dolo

RICOSTRUIRE le spese di riparazione autorizzate per danni provocati senza colpa durante il lavoro, saranno sostenute dalle aziende nella misura massima del 90% e comunque con un massimale di € 5.600,00 (€ 5.700,00 dall'1.1.2021) per sinistro.

PERMESSI: per cariche sindacali, pari a 3 giorni al trimestre.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI:

- Per i viaggiatori o piazzisti di 1° categoria, che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio: 1 mese; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: 15 giorni;
- Per i viaggiatori o piazzisti di 1° categoria che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10: 45 giorni; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: 30 giorni;
- Per i viaggiatori o piazzisti di 1° categoria che hanno raggiunto i 10 anni di servizio: 2 mesi e mezzo; per i viaggiatori o piazzisti di 2° categoria: 60 giorni.

Nel caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

- Per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno compiuto i 4 anni di servizio:
 - 60 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
 - 30 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 15 giorni di calendario per i lavoratori del 3° A, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
 - Per i lavoratori che hanno raggiunto i 4 anni di servizio e non i 10:
 - 90 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
 - 45 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 30 giorni di calendario per i lavoratori del 3° A, 3°, 4°, 5°, 6° livello;
 - Per i lavoratori che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:
 - 120 giorni di calendario per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
 - 60 giorni di calendario per i lavoratori del 2° livello;
 - 45 giorni di calendario per i lavoratori del 3° A, 3°, 4°, 5°, 6° livello.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

Per i lavoratori impiegati, i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare:

Fondo FILCOOP. Contribuzione:

- 1% a carico del lavoratore e 1,20% a carico del datore di lavoro, da commisurare alla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR;
- Il 100% del TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28.4.1993;
- Una quota di TFR dei tutti gli altri lavoratori aderenti, pari al 2% della retribuzione presa a base per la determinazione dello stesso TFR.

10.2 Assistenza integrativa:

A decorrere dall'1.1.2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. Per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo a carico azienda pari a 10 euro (€ 13,50 dall'1.1.2021) per 12 mensilità. a decorrere dall'1.6.2025, il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori € 2,00 mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

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

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali, già sottoscritti anteriormente, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

10.3 Altre polizze:

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



Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it



La progettazione grafica della pagina è stata realizzata da E-DEAS Srl.