

Roma, 27 gennaio 2009

AIDI *Segl. [firma]* TRA
AIIPA p.d. *Giulio [firma]*
AIRI p.d. *Giulio [firma]*
ANCIT p.d. *Giulio [firma]*
ANICAV p.d. *Giulio [firma]*
ASSALZOO p.d. *Giulio [firma]*
ASSICA p.d. *Giulio [firma]*
ASSITOL p.d. *Giulio [firma]*
ASSOBIBE p.d. *Giulio [firma]*
ASSOBIRRA p.d. *Giulio [firma]*
ASSOCARNI p.d. *Giulio [firma]*
ASSODISTIL p.d. *Giulio [firma]*
ASSOLATTE p.d. *Giulio [firma]*
FEDERVINI p.d. *Giulio [firma]*
ITALMOFA p.d. *Giulio [firma]*
MINERACQUA p.d. *Giulio [firma]*
UNA *[firma]*
UNIFI *[firma]*
UNIONZUCCHERO p.d. *Giulio [firma]*
Con la partecipazione di FEDERALIMENTARE *[firma]*
E

UGL-AGROALIMENTARE (rappresentata dal Segretario Nazionale Paolo Mattei, dai Responsabili nazionali, Nino Cosentino, Figlioli Maurizio, Grignaffini Federico, Morsilli Francesco, Palermo Carlo, Palumbo Ferdinando, Tognellini Fausto; da una Delegazione dirigenti regionali e provinciali, Del

[firma]

[firma]

Piccolo Emanuela, Gallo Michele, Gasparini Adriano, Mancini Francesco, Petrucci Massimo, Ridolfi Alberto, Rossi Rita, Russo Maria Rosaria, Secco Ettore, Serina Roberto, Signani Federica. La delegazione è assistita dal Segretario Confederale Ugl Rolando Vicari)

si è convenuto quanto segue:

Le Associazioni dell'Industria alimentare e l'Ugl-Agroalimentare - nel solco dei consolidati rapporti che hanno sempre caratterizzato le loro relazioni nel settore - si impegnano a ricercare ulteriori forme di coinvolgimento dell'Ugl-Agroalimentare nel sistema di relazioni industriali a livello nazionale.

Quale prima attuazione di tale impegno, le Parti provvedono a sottoscrivere l'Accordo 21.7.2007 per il rinnovo del Ccnl Industria alimentare, di seguito allegato.

Inoltre, le Parti, come sopra specificate, provvedono a confermare il Protocollo 31.1.1996 (del quale si allega copia), che viene modificato: al punto 2), prevedendo la inagibilità delle clausole del Ccnl industria alimentare anche agli artt. 1, 1-bis, 1-ter, 1-quater; al punto 7), prevedendo che "il monte ore pari a 10 minuti annui per ogni dipendente dell'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, esclusi i viaggiatori o piazzisti", sia incrementato di 5 minuti, a decorrere dal 27 gennaio 2009.

Infine le Parti, nell'arco di vigenza contrattuale si incontreranno per valutare congiuntamente ruolo ed agibilità dell'Ugl-Agroalimentare, quale interlocutore sindacale a livello nazionale.



Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto

Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori e salvo quanto previsto dal precedente art. 1, ultimo comma, convergono quanto segue:

Omissis

Aggiungere in calce all'art. 2, dopo la Dichiarazione congiunta, la seguente Norma transitoria:

"Norma transitoria

Le parti si incontreranno entro il 31.12.2007 per esaminare gli effetti prodotti sulla disciplina contenuta nel presente art. 2 dalla normativa introdotta dal decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, concernente l'attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. In tale ottica le Parti valuteranno la necessità di armonizzare il dettato contrattuale con il disposto legislativo, con particolare riferimento ai rinvii che il provvedimento medesimo opera nei confronti della contrattazione collettiva.



Art.7- Rappresentanza Sindacale Unitaria

Modificare il primo comma come segue:

"La R.S.U. o il comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale, fermo restando il disposto di cui al terzo comma dell'art. 6 e al quarto comma dell'art. 5 e salvo quanto previsto al riguardo dall'allegato protocollo per i Viaggiatori o Piazzisti."

S

AR

S

92
B

AR
S
S

Art. 8. - Assemblea

Modificare l'ultimo comma come segue:

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Fial-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti o della R.S.U. o del comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Fial-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore (1) - anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300.

Tali assemblee saranno tenute di norma fuori all'interno delle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico ed organizzativo).



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

Aggiungere dopo il quarto comma, del punto A (congedi parentali), il seguente:

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

Modificare il quarto comma del punto C (congedi per la formazione) come segue:

"I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare ~~meno~~ il due per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa."



Art. 46. *Tutela delle lavoratrici madri.*

Aggiungere dopo il terzo comma il seguente:

"Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta sarà concessa, nei limiti ed alle condizioni di cui all'art. 73 del presente Contratto, l'anticipazione del Tfr"

Treatmento di fine rapporto - Anticipazioni

Modificare il punto B), lett. c) dell'art. 73 nel modo che segue:

B) Anticipazioni.

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

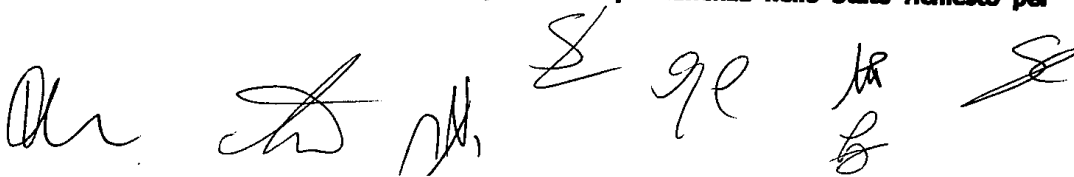
- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;

c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul Tfr saranno concesse anche:

- nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione (*);
- ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore ed il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2 dell'art. 27 del DLgs 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per



l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione.

- per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 47 del presente contratto.

Al fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.



Art. 47. - Malattia e infortunio non sul lavoro

Modificare il punto 1 (Conservazione del posto), come segue:

1) Conservazione del posto.

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

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

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

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

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie) che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morbosso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporta sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

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

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

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

omissis

Esenzione dal lavoro notturno

Aggiungere dopo il comma 7 dell'art. 31, il seguente:

"In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal compimento del tre anni di vita del proprio figlio."

S

MR

S

Or *Ad* *Ch*

S

GR

Malattia e Infortunio non sul lavoro

Modificare il comma 3 dell'art. 47 come segue:

Così come previsto....omissis...I lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, **fatta salva le disposizioni regionali**, dal quale risulti....omissis"

S

R

E

R

S

W

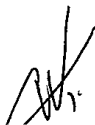
A

GR

Congedi per malattia del figlio

Modificare il comma 2 dell'art. 40ter, lett. B) come segue:

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



Art. 20 - Part-time

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. 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.

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

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (^{1*}) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento del 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

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente terzo 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.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 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:

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 7 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

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

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 7 del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo 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 riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 31 del ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs. n. 61 del 2000.

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

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

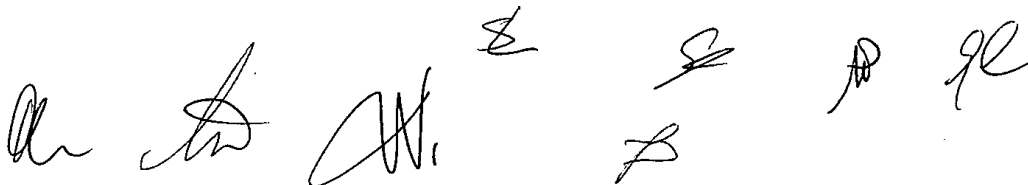
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

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

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

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 od 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%



Art. 26 - Classificazione dei lavoratori

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

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

In tale ottica le Parti convengono sulle opportunità che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si possa procedere, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione, anche in via sperimentale, di modelli di riferimento organizzativi che consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate.

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

Le parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente svolte e legate alla continuità della prestazione.

Le esperienze già sviluppate a livello aziendale, anche attraverso accordi tra le parti in corso di applicazione, si intendono comunque salvaguardate e non cumulabili con le iniziative sopraesposte. Inoltre, le Parti confermano quanto previsto per i VV.PP. all'art. 1 del Protocollo aggiuntivo al c.c.n.l..

omissis



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

Omissis

4) *Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale.*

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

In particolare, al fine della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli RLS per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

Omissis

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.

Omissis



Protocollo VV.PP.

Inserire dopo il quarto comma dell'art. 1 il seguente:

Le parti, al fine di rispondere alle specifiche esigenze organizzative derivanti dalla continua evoluzione del sistema distributivo, convengono sulla opportunità che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si possa procedere proceda ad esami congiunti, che sulla base delle nuove competenze richieste alla figura del viaggiatore o piazzista in tale contesto, siano finalizzati alla definizione, anche in via sperimentale, di modelli organizzativi di riferimento che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicite.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti di cui al presente articolo secondo la griglia classificatoria prevista dal presente articolo e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità.

Eliminare l'art. 7 (Cauzione):

~~"Le somme eventualmente richieste al viaggiatore e piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate e vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del viaggiatore e piazzista. È fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al viaggiatore e piazzista. La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al viaggiatore e piazzista, non la giustificano."~~

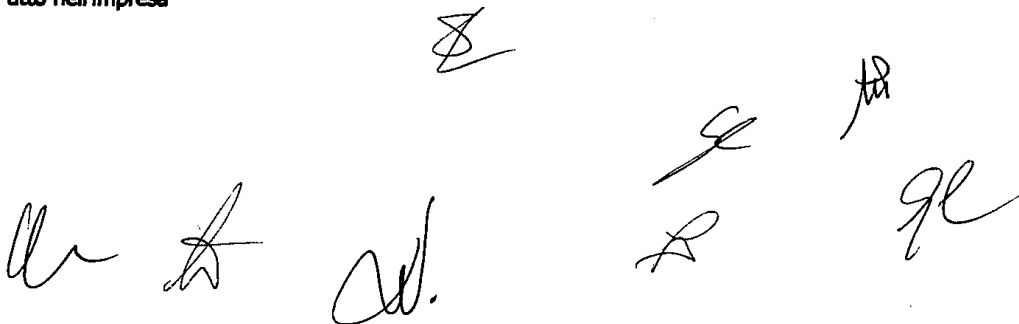
Art. 11 (Trattamento di malattia e di infortunio)

Modificare il comma 10 come segue:

"Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'Inail, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro **30.000,00** a decorrere dal **1.1.2008**;
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro **40.000,00** a decorrere dal **1.1.2008**.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa"

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

Art. 15 (Rischio macchina)

Modificare il comma 1 (e la relativa nota a piè di pagina) come segue:

"Le spese di riparazione automezzo per danni provocati - senza dolo - da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 4.000,00 (1), per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura."

(1) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2008. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.



Appalti

L'art. 4 (Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni) è sostituito dal seguente:

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

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

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal Digs 626/94 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge sopra citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'azienda.

Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

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

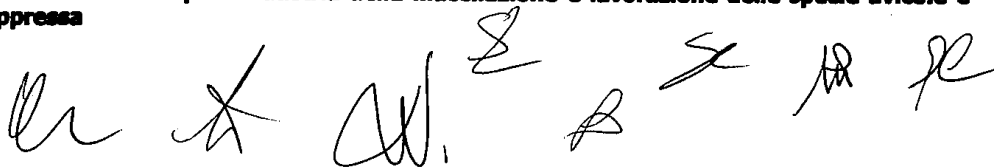
I gruppi industriali e le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle Rsu o al Comitato esecutivo delle stesse dati aggregati:

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

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

I gruppi industriali e le aziende di cui ai punti 3 e 4 del richiamato art. 2 forniranno annualmente, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

La Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole è soppressa



Orario di lavoro

Inserire dopo il nono comma dell'art. 30 (prima degli asterischi), il seguente:

"Ferre 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 sar  corrisposta una maggiorazione del 45 per cento."



Mercato del lavoro

Il comma 9 dell'art. 18 è modificato come segue:

"Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 del presente ccnl, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti".

L'ultimo comma dell'art. 18 è modificato come segue:

"Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al quarantunesimo comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 80% (*) 70% delle assunzioni da effettuare."

(*) L'incremento della percentuale dal 70 all'80% spiega effetti a decorrere dal 1.1.2008

Da inserire come ultimo comma all'art. 18

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della l. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo".



Maggiorazioni per lavoro a turni notturno

Modificare la nota a verbale in calce alle tabelle delle maggiorazioni ex art 31 come segue:

"Le maggiorazioni per lavoro a turni notturno vengono elevate, a decorrere dal 1° gennaio 1993, nelle misure percentuali indicate nelle tabelle di cui sopra.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2009 i valori di tali maggiorazioni inferiori al 22,5 % sono incrementate di 3 punti percentuali.

Gli incrementi di tali maggiorazioni non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendali in atto."




Quadri

Modificare il paragrafo Indennità di funzione di cui all'art. 23 come segue:

*Al quadri viene riconosciuta una indennità di funzione nella misura di euro **100,00** mensili lorde non riassorbibili (*).

(* Importo così modificato con decorrenza dal 1° giugno 2007



Premio per obiettivi ex art. 55

A far data dal **1° gennaio 2010**, l'erogazione di cui al comma 9 dell'art. 55 verrà incrementata come segue, restando invariate le modalità di erogazione e di computo:

Livelli	Parametri	Premi dal'1.1.2010
1S	230	36,93
1	200	32,11
2	165	26,49
3°	145	23,28
3	130	20,88
4	120	19,27
5	110	17,66
6	100	16,06

Seconda nota a verbale all'art. 55

La data del gennaio 2006, relativa alla ricontrattazione degli accordi sul premio per obiettivi, va sostituita con il gennaio 2010.



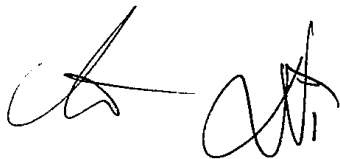
Copertura assicurativa

Art.....

Entro il gennaio 2008 le parti dovranno aver definito le modalità operative per lanciare un bando rivolto ad aziende primarie assicurate del ramo vita per riceverne offerte sulla base di un importo assicurato in caso di morte di euro 30.000,00, a beneficio degli eredi legittimi, individuati ai sensi dell'articolo 536 del codice civile, dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in costanza di rapporto di lavoro attraverso una casa assicurativa abilitata ad effettuare tale operazioni.

Tale istituto contrattuale non è cumulabile con trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello della singola azienda.

Resta comunque salvaguardata, per il futuro, la possibilità di sostituire, senza oneri aggiuntivi, i trattamenti previsti a livello aziendale con quanto regolamentato nel presente CCNL.



Scambio di lettere su copertura assicurativa

Roma, 21 luglio 2007

Alla
Segreteria Nazionale
UGL-Agroalimentare

Con riferimento alla clausola sulla copertura assicurativa di cui all'accordo di rinnovo 21 luglio 2007, vi precisiamo che l'onere complessivo a carico dell'azienda non potrà superare per ciascun lavoratore a tempo indeterminato la somma annua di euro 24,00 (ventiquattro). Nel caso in cui tale importo non sia sufficiente a garantire il massimale procapite assicurativo convenuto, lo stesso verrà ridotto in maniera tale da poter contenere l'onere di cui sopra. L'occasione ci è gradita per porgere i nostri migliori saluti.

Le Associazioni dell'Industria alimentare

* * *

Spett.li
Associazioni Industriali alimentari

Vi confermiamo che i contenuti della Vostra in data odierna concernente l'articolo del presente contratto sono da noi condivisi e accolti.

Ugl-Agroalimentare



The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top center is a single signature. Below it, on the left side, are three distinct signatures. On the right side, there are two more signatures, one above the other. The signatures are stylized and appear to be from individuals representing the organizations mentioned in the text.

Salario

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art. 51 è pari ad euro 108 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in tre tranches pari a 43,20 euro lordi, decorrenti dal 1.6.2007; 43,20 euro lordi, decorrenti dal 1.4.2008; 21,60 euro lordi, decorrenti dal 1.1.2009.

Tabelle

Liv.	Param.	Vecchi minimi al 31/5/2007	Aumenti dal 1/6/2007	Nuovi minimi dal 1/6/2007	Aumenti dal 1/4/2008	Nuovi minimi dal 1/4/2008	Aumenti dal 1/1/2009	Nuovi minimi dal 1/1/2009
1S	230	1528,53	72,52	1601,05	72,52	1673,57	36,26	1709,83
1	200	1329,15	63,06	1392,21	63,06	1455,27	31,53	1486,80
2	165	1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
3A	145	963,66	45,72	1009,38	45,72	1055,10	22,86	1077,96
3	130	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44
4	120	797,51	37,83	835,34	37,83	873,17	18,91	892,08
5	110	731,06	34,68	765,74	34,68	800,42	17,34	817,76
6	100	664,60	31,53	696,13	31,53	727,66	15,76	743,42

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Param.	Vecchi minimi al 31/5/2007	Aumenti dal 1/6/2007	Nuovi minimi dal 1/6/2007	Aumenti dal 1/4/2008	Nuovi minimi dal 1/4/2008	Aumenti dal 1/1/2009	Nuovi minimi dal 1/1/2009
I	165	1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
II	130	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Decorrenza e durata

Sostituire il primo comma dell'art. 86 con il seguente:

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



Allegato

Protocollo 31 gennaio 1996

Le Associazioni nazionali di categoria dei comparti alimentari, con il coordinamento di Federalimentare, l'Intersind e la Cisnal Alimentazione si sono incontrate per la sottoscrizione della stesura del ccnl 6 luglio 1995 e, in tale occasione, hanno specificato e convenuto che:

1) la Cisnal Alimentazione, nel sottoscrivere la stesura del ccnl sopra richiamato, riconosce tutte le clausole in esso contenute, comprese quelle di altre fonti normative ivi richiamate, fatto salvo quanto appresso indicato;

2) le Parti firmatarie del presente Protocollo hanno constatato - anche con riferimento alla impostazione della piattaforma rivendicativa presentata dalla Cisnal Alimentazione - l'obiettivo inagibilità delle clausole di cui: all'art. 1; all'art. 3, ultimo comma; all'art. 9, secondo comma; all'art. 13; all'art. 26, punto III; all'art. 74; all'art. 79, 2° e 3° comma.

Conseguentemente le disposizioni di cui sopra non troveranno applicazione nei rapporti tra le parti;

3) le Parti firmatarie del presente Protocollo precisano, inoltre, che, ogni qualvolta nel testo contrattuale si fa ulteriore riferimento ad altro Sindacato dei lavoratori, tale riferimento deve intendersi valido anche per la Cisnal Alimentazione, in quanto compatibile, tenendo conto, in particolare, di quanto previsto al precedente punto 2);

4) la Cisnal Alimentazione, per effetto della sottoscrizione, in data 22 dicembre 1994, da parte della propria Confederazione, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, con effetti a decorrere dal 20 novembre 1995, e della sottoscrizione della stesura allegata al presente Protocollo, riconosce nella RSU l'unica struttura aziendale di rappresentanza dei lavoratori, così come regolamentata dal contratto,

e conseguentemente:

a decorrere dalla sopra citata data del 20 novembre 1995, la Cisnal Alimentazione è impegnata a non costituire nuove RSA e a partecipare alla costituzione delle RSU;

5) le Parti firmatarie del presente Protocollo precisano, con riferimento a quanto previsto dal precedente punto 4), che la ripartizione dei permessi di cui all'art. 9, attribuiti alla RSU, viene effettuata suddividendo proporzionalmente i suddetti permessi tra i componenti della RSU stessa.

In relazione a quanto sopra previsto, le Parti firmatarie del presente Protocollo confermano la decadenza della Nota di esplicitazione sulla stesura del ccnl 7 agosto 1991, con particolare riferimento alle disposizioni del ccnl 1974 ivi richiamate.

Tuttavia, nella fattispecie di cui al successivo punto 6), in via transitoria e nei limiti temporali previsti per il mantenimento delle RSA, alla Cisnal Alimentazione sarà ancora applicabile la normativa sui permessi di cui alla sopra citata Nota di esplicitazione;

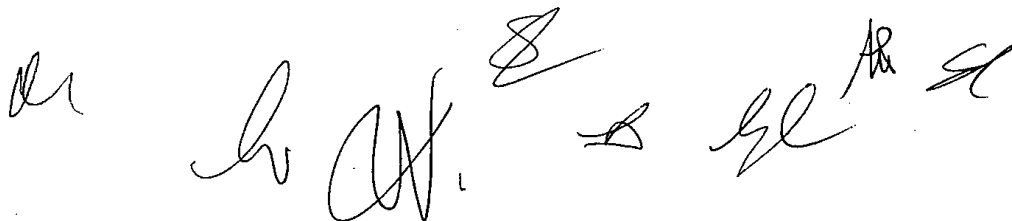
6) le RSA eventualmente costituite dalla Cisnal Alimentazione in epoca antecedente alla data di cui al precedente punto 4), in unità produttive nelle quali fosse già operante la RSU, decadranno contestualmente alla scadenza del mandato della RSU stessa;

7) successivamente alla decadenza delle RSA, in relazione a quanto sopra previsto, alla Cisnal-Alimentazione verrà riconosciuto, nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, un monte ore pari a 10 minuti annui per ogni dipendente dell'unità produttiva con contratto a tempo indeterminato, esclusi i viaggiatori o piazzisti, per l'agibilità della propria Organizzazione, per i membri dei Comitati direttivi della stessa e comunque per le fattispecie dell'art. 30 della Legge 20 maggio 1970, n° 300;

8) in relazione alla sottoscrizione della Cisnal all' Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, nell'ipotesi di cui al precedente punto 5) e in via transitoria:

a) il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nell'ambito della RSU, entro il 20 novembre 1995, sono riconosciuti dalla Cisnal Alimentazione;

b) il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza non ancora eletti o designati alla data del 20 novembre 1995, saranno eletti con liste separate a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto. L'elettorato passivo è riservato ai componenti della RSU ed ai dirigenti della RSA stessa, laddove ancora esista.



Risulteranno eletti, nel numero complessivo pari a quello previsto dall'art. 62 del contratto, coloro che abbiano ricevuto il maggior numero di voti;

9) fermo restando quanto previsto al punto 2) del presente Protocollo in merito alla non applicazione dell'art. 13, le Associazioni nazionali di categoria dei comparti alimentari e l'Intersind, aderendo alla richiesta della Cisl Alimentazione, forniranno complessivamente alla Cisl Alimentazione medesima n. 1.000 copie del testo del ccnl 6 luglio 1995.

PER LE ASSOCIAZIONI DELLE
INDUSTRIE ALIMENTARI
INTERSIND

CISNAL-ALIMENTAZIONE

