

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI
DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE
DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI
E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Verbale di accordo

Il giorno 14 maggio 2024 in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
FEDAGRIPESCA-CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP-AGROALIMENTARE

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

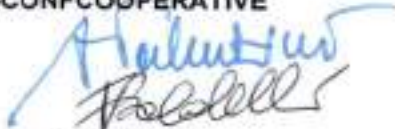
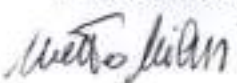
si è concordato di rinnovare il CCNL 2 dicembre 2020 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 novembre 2023 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL



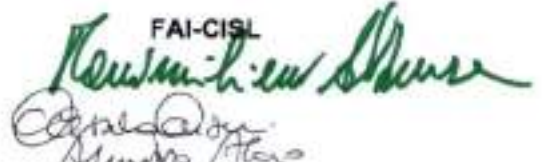
FEDAGRIPESCA-CONFCOOPERATIVE



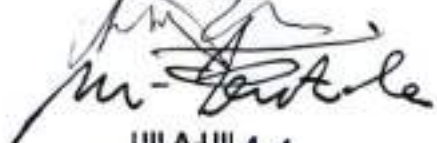
LEGACOOP-AGROALIMENTARE



FAI-CISL



FLAI-CGIL



UILA-UIL



Per ragioni di semplicità di lettura i riferimenti nel presente contratto sono al genere maschile. Si riconosce comunque la necessità di indicare anche nel linguaggio la presenza di entrambi i sessi. Si segnala, dunque, che ogni espressione che sia indicata con il maschile generalizzato è da intendersi, tutte le volte, anche al femminile.

In neretto le parti aggiunte, barrate quelle eliminate

Art. 3 - Decorrenza e durata - Procedure di rinnovo del CCNL

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° dicembre 2023** e ha validità per la parte normativa ed economica fino al **30 novembre 2027**.

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

In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore per la durata delle trattative per il rinnovo, che le Parti si impegnano a condurre con spirito di leale e fattiva collaborazione.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative **sei quattro** 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 quattro** mesi antecedenti e ~~nel mese~~ **nei tre mesi** successivi 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 precedente 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.

Art. 5 – A) Premio per obiettivi; B) Elemento di garanzia retributiva; C) Trattamento economico per mancata contrattazione di II livello

A) Premio per obiettivi

(Omissis)

PRIMA NOTA A VERBALE

Fermo restando la durata quadriennale dei contratti di secondo livello, 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 **24** 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.

**B) Elemento di garanzia retributiva
(omissis)**

C) Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello

Le aziende che non hanno in essere una contrattazione relativa al premio per obiettivi di cui alla lettera A) del presente articolo, erogheranno a partire dal 1° gennaio 2023, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Liv.	Par.	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello
		Euro
1S	230	50,37
1	200	43,80
2	165	36,14
3A	145	31,76
3	130	28,47
4	120	26,28
5	110	24,09
6	100	21,90

A partire dal 1 gennaio 2027 le imprese che non hanno in essere una contrattazione relativa al premio per obiettivi di cui alla lettera A) del presente articolo, erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Liv.	Par.	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello Euro
1S	230	75,55
1	200	65,69
2	165	54,20
3A	145	47,63
3	130	42,70
4	120	39,42
5	110	36,13
6	100	32,85

Gli importi di indennità per mancata contrattazione di secondo livello, 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.

Prima nota a verbale

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste alla lettera B) e C) del presente articolo e nelle tabelle ivi richiamate, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

Seconda nota a verbale

Le Associazioni firmatarie del presente contratto concordano che, qualora si verificassero contenziosi sulla applicazione della presente normativa, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le RSU e le imprese, coerentemente con quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5.4.1990 fra Centrali Cooperative ed OO.SS., potranno chiedere, anche disgiuntamente, l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Art. 6 – Diritti di informazione. Confronto

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle cooperative e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

Le Parti condividono che "l'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni d'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale, produttivo, **tecnologico e quelle legate alla transizione ecologica ed alla sostenibilità ambientale italiana**, le Parti considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

Al fine di consentire alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL una adeguata conoscenza delle problematiche relative a rilevanti fenomeni collegati ai processi di sviluppo e di ristrutturazione ed alle relative innovazioni tecnico-organizzative, nonché ai loro riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali, saranno fornite le informazioni stabilite ai diversi livelli di competenza come sotto specificato.

A) Livello nazionale

Le parti si incontreranno a livello nazionale di norma nel primo quadrimestre di ogni anno.

Si svilupperà un confronto sui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di sviluppo delle imprese cooperative nel settore agro-alimentare. Il confronto si articolerà per settori e comparti, esaminando strategie economiche, produttive e commerciali con particolare riferimento alla formazione di nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, ai processi di ristrutturazione ed a nuovi investimenti.

Verrà inoltre preso in esame l'andamento delle produzioni agricole con particolare riferimento ai risultati dei produttori associati ed ai programmi di conferimento alle imprese cooperative.

Sulla base di tali informazioni si aprirà il confronto sulle prospettive di conseguimento degli obiettivi cui seguiranno le opportune verifiche.

Il confronto terrà conto della specificità dell'impresa cooperativa fondata sul conferimento delle materie prime da parte dei suoi soci produttori agricoli.

In particolare si esamineranno:

a) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, categorie sociali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;

b) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative Cee UE;

c) fonti di conferimento delle materie prime agricole nelle loro quantità e qualità;

d) attività di ricerca agroindustriale e di assistenza tecnica e generale delle imprese agricole;

e) programmi di formazione professionale e utilizzo del fondo sociale europeo;

f) utilizzo dei sottoprodotti anche in collegamento con il piano di settore e con la programmazione regionale;

g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;

h) evoluzione della organizzazione del lavoro, dei ruoli professionali e delle relative funzioni e contenuti;

i) dati sull'andamento dell'occupazione femminile nonché sull'attivazione e promozione di azioni positive per le pari opportunità;

m) informazioni sulla dinamica delle retribuzioni di fatto e del costo del lavoro;

n) informazioni sulle integrazioni settoriali, concentrazioni e fusioni societarie di rilevanza nazionale;

o) programmi relativi al superamento delle barriere architettoniche.

B) Livello regionale

Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione agro-alimentare, potranno attivare livelli regionali di informazione e confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano riflessi sulla struttura occupazionale dell'insieme delle imprese cooperative nel settore.

C) Livello aziendale, consortile o di gruppo

A livello di cooperativa, di consorzio o di gruppo (previa definizione tra le parti), in incontri da svolgersi di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, i rappresentanti delle aziende stesse informeranno le RSU e le OO.SS. territoriali competenti sulla situazione dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi e investimenti sulla sostenibilità ambientale, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

Ove possibile ed in base al livello di sviluppo degli strumenti di programmazione aziendale, l'informazione ed il confronto si svolgerà anche sugli obiettivi e i progetti strategici dell'impresa.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui ai successivi punti.

Anche con approfondimenti tecnici su specifici aspetti si svilupperanno inoltre informazioni e confronto su:

1) progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;

2) situazione e programmi occupazionali (compresi i contratti in somministrazione, stage e tirocini) prevedendo incontri periodici con la R.S.U. per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per genere sesso ed in particolare rispetto a quanto stabilito nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

3) approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;

4) programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, **sesso genere**, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;

5) iniziative di formazione, iniziative del Fondo sociale europeo e contratti di formazione lavoro e preavviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;

6) produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;

7) politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;

8) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;

9) Operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto della Legge 675/1996 **D.Lgs 196/2003 e del Regolamento (UE) 2016/679** e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa (natura, personale impiegato, presenza media dei lavoratori, prezzo pattuito, nonché le clausole previste dall'art. 10 circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.

10) attività di ricerca agro-industriale, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;

11) assunzioni per **genere sesso**, per livelli di inquadramento e flussi occupazionali, per categorie sociali (lavoro protetto, immigrati, etc.);

12) il numero delle lavoratrici/ lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 28 quater, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;

13) attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, **gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità**, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;

14) con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;

15) eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti;

16) le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000; **ISO 45001; ISO 14001**);

17) i contenuti eventualmente discussi a livello di CAE.

18) la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;

19) formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);

20) tematiche relative alla salute e sicurezza;

21) iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

I gruppi e le aziende, nell'ambito degli incontri di cui al Sistema di informazione, forniranno alle RSU 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 O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali, nonché, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 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 dei somministrati, degli stagisti e dei tirocinanti.

Sono fatte salve discipline specifiche definite a livello aziendale e/o di gruppo in materia.

Nota a verbale

Per le imprese, consorzi o gruppi con una struttura produttiva articolata in più regioni, il diritto di informazione si esercita a livello nazionale.

Resta inteso tra le parti che le informazioni ed il confronto di cui al presente titolo saranno riferiti a progetti assunti dall'impresa in modo da consentire alla RSU un effettivo confronto sui medesimi in materia di organizzazione del lavoro funzionale all'investimento, della distribuzione degli orari, della composizione degli organici e della professionalità.

Dichiarazione comune su lavoratori transnazionali

Le parti si impegnano a redigere un avviso comune entro 30 giorni dalla stipula del CCNL, che in coerenza con l'azione congiunta intrapresa a livello europeo dalle OO.SS e dalla Federazione Europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transnazionale.

Dichiarazione comune sulla responsabilità sociale

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 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 imprese del settore, anche e soprattutto in considerazione delle specificità delle realtà cooperative che di norma non ricorrono a delocalizzazioni mantenendo un forte legame, anche in termini occupazionali, con i loro territori di riferimento.

La responsabilità sociale assume quindi un valore strategico, perché consente di instaurare un rapporto di fiducia, credibilità e trasparenza con i propri interlocutori, riconoscendo all'impresa un comportamento responsabile anche in materia di etica sociale, grazie al rispetto di precisi criteri nel sistema di gestione, tra i quali il rispetto del presente Ccnl.

Le parti, stabiliscono, 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.



Art. 7 - Relazioni industriali

Premessa



Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Movimento cooperativo ed Organizzazioni Sindacali le parti convengono di stabilire nuove **confermare le attuali** procedure di relazioni industriali integrando il sistema informativo come previsto dal presente contratto anche attraverso nuovi strumenti operativi.

Le parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 2 del CCNL e nell'allegato 1 al CCNL, e del ruolo di centralità del Contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti.



Quanto sopra, nella consapevolezza da una parte che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro, e dall'altra che il Settore Cooperativo svolge un particolare ruolo di qualificazione dell'intera filiera produttiva e di salvaguardia del territorio e delle sue produzioni locali anche tramite la sua capacità di aggregazione anche di piccoli produttori.



Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione finalizzati al raggiungimento di dimensioni economiche e produttive capaci di assicurare competitività, così come lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.



Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un sistema di confronto-consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa, **della transizione ecologica** e dell'evoluzione della politica agricola europea. Tale modello relazionale si basa sugli strumenti di cui al presente articolo nonché sulle procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 13 lettera b).

A) Comitato di indirizzo

Le parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniquale volta ne faccia richiesta una delle parti, composto in termini paritetici dai Segretari Generali di Fai, Flai e Uila e dai Presidenti delle Associazioni Cooperative stipulanti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio Nazionale di settore.

Ulteriore finalità del Comitato è quella di individuare le linee di politica industriale di settore, anche valutando le dinamiche evolutive che determinano i processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare ed alle relative, possibili soluzioni.

Ai fini della effettiva operatività dell'Osservatorio, il Comitato potrà istituire eventuali sezioni, gruppi di lavoro e/o articolazioni di esso, competenti per le materie che saranno ad esse demandate dal Comitato stesso.

Il Comitato, in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo dell'Osservatorio, avrà altresì il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Inoltre, il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo.

Dichiarazione comune

Le parti concordano che il Comitato di indirizzo si riunirà per definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo aiuti e solidarietà di cui all'art. 65 del CCNL.

B) Ente bilaterale Bilateralità di settore

Le parti al fine di:

- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria-agrealimentare **delle cooperative di trasformazione alimentare** servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;
- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;

- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti anche con riferimento alle due specifiche aree di intervento sotto indicate

1 - Area attività di ricerca e informazione

Saranno svolte, sulla base di un apposito regolamento da definire tra le parti, attività di ricerca, informazione ed analisi sui seguenti temi:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;

d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;

e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;

f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;

g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;

h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;

i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;

l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;

m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.

n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività **nazionale ed internazionale** interna ed europea con **particolare** riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

o) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;

q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

r) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;

s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art 2, lettera B) del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa ad esempio attraverso la costituzione di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e le buone pratiche.

2 - Attività di welfare integrativo

Nell'ambito della bilateralità L'ente bilaterale, inoltre, si organizzeranno e gestiranno attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 7 lettera A), con particolare riferimento:

a) all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum e **interventi di sostegno alla genitorialità**;

b) alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori. A tal fine le parti costituiranno una commissione paritetica con il compito di verificare eventuali innovazioni normative in materia di accesso alla pensione;

c) **promuovere la formazione a livello aziendale, la salute e sicurezza sul lavoro e avviare collaborazioni con gli ITS**;

d) **garantire interventi di sostegno economico per le vittime di violenza di genere anche in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020**;

e) **attivare una copertura assicurativa di tipo collettivo per il rischio morte a beneficio degli operai**.

Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al comma precedente, **lettere a) e b)**, dal 1.1.2013, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore.

Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al primo comma, lettera c), d), e) dal 1.1.2025, attraverso il Filcoop sanitario, al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità), rispettivamente pari a 1,50 euro per ciascun lavoratore per la lettera c); euro 0,50 per ciascun lavoratore per la lettera d) ed euro 2,00 per ciascun operaio per la lettera e).

Le modalità di erogazione delle prestazioni di cui sopra saranno concordate tra le parti in apposito regolamento attuativo.

Nota a verbale

Le Parti concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.2020, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA.

A partire dal 1° gennaio 2021 il versamento a carico delle imprese, di cui al comma precedente, sarà pari a 2 euro.

Tali risorse saranno finalizzate ad una maggiore diffusione sul territorio della conoscenza da parte dei lavoratori iscritti della polizza sanitaria integrativa, mediante attività formative/informative realizzate dalle strutture delle Organizzazioni sindacali volte anche ad una maggiore diffusione delle potenzialità offerte dal Fondo di previdenza complementare Previdenza Cooperativa, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare il numero di adesioni al medesimo Fondo.

La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo di iscrivere lavoratori a Filcoop.

Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.

C) Comitati bilaterali

Nelle cooperative o consorzi con più di 150 addetti, con riferimento alle informazioni di maggiore interesse inerenti i più significativi piani di sviluppo e/o ristrutturazione, nonché le conseguenti innovazioni tecniche e organizzative, le parti potranno costituire Comitati paritetici bilaterali a livello di azienda, di consorzio o di gruppo, nel rispetto delle norme vigenti in materia di segreto industriale (art. 623 C.P.).

Il Comitato potrà esprimere alle parti, anche attraverso un parere formale non vincolante, le proprie valutazioni nonché indicazioni e suggerimenti circa i piani, programmi e/o progetti di innovazione.

1) Scopi e funzioni

I comitati paritetici hanno scopi conoscitivi e consultivi.

Nell'ambito delle procedure definite dal CCNL hanno l'obiettivo di approfondire in sede tecnica l'analisi ed il confronto sulle informazioni fornite dall'azienda relativamente a:

- strategie e/o piani di sviluppo che comportino significativi investimenti-innovazioni;
- analisi dei relativi progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e dei relativi piani di fattibilità;
- esame dei riflessi che i progetti possono comportare, anche sulla base degli studi di fattibilità definiti dall'azienda, sull'occupazione, la professionalità, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro;
- esame dei risultati efficienza-efficacia per quanto attiene a occupazione, miglioramento delle condizioni economiche e di lavoro dei lavoratori con particolare riferimento alla definizione dei programmi di incremento di produttività, di qualità, di

redditività ecc. di cui al primo comma dell'art. 5 "Premio per obiettivi" e come previsto dal 3° comma dello stesso articolo.

2) Struttura dei Comitati

I Comitati saranno di norma composti da tre membri nominati in rappresentanza della RSU e tre membri dell'azienda. In caso di aziende strutturate su più unità produttive il numero dei membri non potrà superare i 6 per parte.

Esaurito il proprio compito, i Comitati si sciolgono.

L'azienda fornirà la necessaria documentazione utile all'attività dei Comitati.

Le parti potranno avvalersi della consulenza degli esperti di comune gradimento.

3) Procedure

I Comitati fissano i limiti di tempo del proprio lavoro che comunque non potranno superare gg. 30. Qualora necessitino prolungamenti nei tempi stabiliti per l'esame delle materie di cui al punto precedente, questi saranno determinati di comune accordo, di volta in volta.

D) Commissione paritetica Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dal presente CCNL - in armonia con quanto previsto dalla **direttiva 2006/54/CE e dalla direttiva (UE) 2023/970 Raccomandazione Cee n. 635/1984** e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna - attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene costituita una Commissione paritetica nazionale alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;

b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, azioni positive (di cui all'art. 42, comma 2 d.lgs. 198/2006) da promuovere ai sensi dell'art. 43 dello stesso decreto legislativo e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;

c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi dell'art. 44, comma 3 d.lgs. 198/2006;

d) agevolare e sollecitare, nei casi di contenzioso relativo a presunti comportamenti discriminatori, l'applicazione delle procedure di conciliazione previste dal presente CCNL, sulla base di quanto previsto dall'art. 36, comma 1 d.lgs. 198/2006;

e) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dall'art. 46, commi 1 e 1 bis d.lgs. 198/2006;

f) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

g) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. Le parti si impegnano ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo che demands alla contrattazione

nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.

h) esaminare eventuali fenomeni di mobbing e di molestie sessuali.

La Commissione nazionale sarà costituita da 12 membri, designati dalle parti contraenti.

La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale si riunirà a scadenza trimestrale e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sulla attività svolta.

A livello regionale (Emilia-Romagna - Veneto - Lombardia) potranno essere costituite analoghe commissioni che, eventualmente, saranno assistite da rappresentanti di aziende nelle quali la presenza femminile risulti particolarmente significativa.

D1) Sostegno dell'occupazione femminile e azioni positive.

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nella cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, **lavoro agile**) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative - anche usufruendo dell'attività del Comitato Nazionale per la Formazione di cui alla successiva lettera E) - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani ad hoc da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Comitato, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui al d.lgs. 198/2006 e alla Legge n. 53/2000.

E) Comitato Nazionale per la Formazione

Le parti convengono di costituire il Comitato Nazionale per la Formazione nelle aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli secondo gli elementi di seguito riportati.

Il Comitato dovrà sviluppare un'attività formativa settoriale ed integrata con gli effettivi bisogni delle imprese e dei lavoratori dei comparti che compongono il settore.

In questo quadro il Comitato promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti del settore.

La struttura del Comitato è costituita da 3 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 3 per la componente di parte cooperativa.

Salvo diverse esigenze, il Comitato si riunisce con cadenza bimestrale presso una sede delle parti di volta in volta stabilita.

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strumentazione le parti rinviando ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento, da approvarsi a cura delle parti medesime.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascun componente il Comitato propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle parti stipulanti.

Con tale Organismo le parti intendono fornire alle imprese, alle RSU e ai lavoratori, assistenza e collaborazione per la risoluzione delle principali problematiche riguardanti la realizzazione di azioni di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori.

Il Comitato avrà in particolare il compito di:

- tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'Osservatorio Nazionale di Settore in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;
- essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Foncoop (costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL in applicazione della legge 388/2000) – per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria **alimentare della Cooperazione di trasformazione alimentare**;
- curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione;
- mettere a punto, in collaborazione con l'Osservatorio, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare;
- definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati.

Il Comitato in relazione alla propria attività potrà, previa decisione concorde delle sue componenti, avvalersi di esperti.

Il Comitato curerà la presentazione a Foncoop di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.

Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che il Comitato dovesse fornire per l'impostazione di progetti, riguardanti piani settoriali o gruppi di imprese, basati su finanziamenti pubblici o da altre attività concordemente individuate e da Enti, istituzioni pubbliche nazionali e internazionali in considerazione dei relativi progetti che di volta in volta saranno realizzati nello svolgimento della sua attività.

Le parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono che nell'ambito del Comitato

siano condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:

- a) europeizzazione della formazione e della concertazione tra le parti sociali;
- b) valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;
- c) ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;
- d) crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- e) crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

Impegno a verbale

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative e i consorzi agricoli e per il settore forestale, di cui le stesse parti sono, seppure non esclusivamente, firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'articolo 7.

Art. 8 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

a) Confronto a livello aziendale

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro costituisce comune interesse delle parti ed è pertanto inclusa tra quelle demandate al confronto ed alla collaborazione tra le parti stesse a livello aziendale.

Alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza espressa secondo le modalità previste dal D.lgs 81/2008 e dall'accordo interconfederale 5.10.1995 (all. n. 7), nell'ambito di tale confronto con la direzione aziendale, sono demandati i compiti previsti dalle norme di legge e dall'accordo stesso in materia di consultazione, riunioni periodiche, accesso alla documentazione ed ai luoghi di lavoro, informazione.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno diritto di partecipare ai corsi di formazione per essi previsti dall'accordo 5.10.1995, all'interno dei quali

dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

I piani di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno oggetto di esame tra le parti.

L'attività di formazione sarà a carico delle imprese cooperative.

Compete ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche nel quadro delle prerogative di cui al D.lgs. 81/2008 riguardanti la valutazione del rischio, confrontarsi con la Direzione o con i responsabili aziendali della salute e sicurezza per:

- verificare eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro **o derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie**;
- rilevare eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore;
- presentare proposte ai fini della informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e di protezione della salute, in particolare delle malattie professionali;
- partecipare ad accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;
- concordare, ogniquale volta se ne ravvisi congiuntamente la esigenza, indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi preferibilmente agli Enti convenzionati tramite il COOP-FORM regionale o ad enti specializzati o ad esperti particolarmente qualificati scelti di comune accordo;
- concordare di volta in volta, ove vengano individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medico-scientifici per il personale interessato.

Le proposte formulate dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno richiamate in apposito verbale e l'onere di indagini eventualmente concordate è a carico dell'impresa cooperativa.

b) 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 nonché a dedicare in tutte le aziende una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della sicurezza.

Si impegnano altresì a svolgere, nell'ambito di quanto previsto dal Dlgs 81/2008, a livello di sito almeno un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP e il **Medico Competente** delle diverse aziende operanti stabilmente all'interno del sito produttivo stesso, volto ad assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

L'azienda si rende disponibile, su richiesta, all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale aggiuntivo alla riunione periodica di cui al precedente capoverso.

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

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

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 dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

In particolare, ai fini 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.

c) Ristrutturazioni per motivi ambientali

I programmi concernenti il risanamento e/o la ristrutturazione per ragioni ambientali e di sicurezza, comportanti l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti o la fermata totale o parziale degli stessi con conseguenti ricadute sui livelli occupazionali, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e RSU.

Durante l'esame da esaurirsi, a questi fini entro 20 giorni dalla comunicazione dei programmi da parte dell'impresa, le parti opereranno astenendosi da iniziative unilaterali.

Con riferimento al comma precedente sono fatte salve le iniziative a carattere di urgenza determinate dalle autorità competenti.

d) Rappresentanti di lavoratori per la sicurezza

Le modalità di individuazione, designazione od elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 15 dipendenti sono quelle stabilite al punto 4 dell'accordo interconfederale 5.10.1995 allegato al CCNL.

Nelle cooperative o unità produttive delle stesse con più di 450 dipendenti, previa intesa a livello aziendale conseguente ad una verifica sulla presenza di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, da individuare tra i componenti la RSU, potrà essere elevato a quattro.

Per le piccole imprese cooperative o unità produttive delle stesse fino a 15 dipendenti, tenuto conto anche della possibilità di cui all'art. 10 di prevedere una

Al J I
rappresentanza sindacale di comparto produttivo territoriale, le parti a livello regionale potranno optare per la individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello di comparto produttivo medesimo, in particolare ove sia in atto un accordo di secondo livello.

Gli agenti contrattuali competenti ad esercitare tale opzione sono le rappresentanze regionali delle parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti, in attesa di un eventuale 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 nonché dal presente CCNL 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.

d-bis) 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 7.2 dell'Accordo interconfederale 5 ottobre 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.

In particolare, per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun RLS ulteriori 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.

Al riguardo, le parti si impegnano a favorire la formazione degli RLS come previsto dalle norme di legge e dal contratto, nonché dalle indicazioni del Comitato nazionale per la formazione di cui all'articolo 7.

e) Prevenzione e protezione dai rischi

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge ed in particolare di quelle di cui al D.lgs. 81/2008 costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In ogni unità produttiva, oltre la documentazione resa obbligatoria per legge, è previsto:

1) un registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale sono annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali e fisici, chimici e biologici che possono determinare situazioni di nocività o particolare gravità;

2) il registro dei dati biostatici tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda nel quale sono annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio e malattia professionale. A tale registro hanno accesso i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

3) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, con il vincolo del segreto professionale, nel quale sono annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami

clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale.

Il lavoratore, su richiesta del medico curante, può prenderne visione anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori tra le quali: la prevenzione dei rischi, l'informazione e formazione dei lavoratori sui rischi e le misure di prevenzione e protezione adottate nei singoli reparti, posto di lavoro e/o funzione; l'informazione sull'adozione e l'obbligo di utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva e sulle penalità previste dalla legge, anche per i lavoratori, in caso di mancato utilizzo.

In particolare l'azienda darà applicazione alle norme di legge per la protezione dai danni derivanti da un utilizzo continuativo del videoterminale, riservando particolare attenzione alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza.

In caso di attività con rilevanti rischi di incidente, oltre all'adozione di misure preventive e di mezzi di protezione appropriati, l'azienda deve definire, informandone i lavoratori, le procedure e le norme di comportamento da seguire in caso di emergenza.

Il lavoratore è, da parte sua, tenuto alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni impartite dall'azienda in applicazione delle norme di legge vigenti ed in modo particolare sull'uso corretto dei macchinari ed utensili, apparecchiature, sostanze pericolose, mezzi di trasporto ed altri mezzi, compresi quelli protettivi forniti in dotazione personale.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano convenientemente custoditi in appositi armadietti.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia dei quali i lavoratori possano usufruire al termine del lavoro.

Le disposizioni contrattuali del presente articolo saranno armonizzate con nuove norme di legge successive alla sottoscrizione del presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si fa comunque riferimento al D.lgs. 81/2008 ed all'accordo interconfederale 5.10.1995 (allegato n. 7).

f) Preposto

Le cooperative garantiranno a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs 81 del 2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Le Parti si danno atto di aver dato attuazione alla previsione di legge relativa alla figura del preposto.

Nota a verbale

Le parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail e alle eventuali ulteriori forme di finanziamento sui temi della sicurezza.

Art. 9 - Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono a ciascun lavoratore, che a sua volta si impegna a partecipare attivamente alle iniziative formative, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.

La pluralità degli strumenti ad oggi utilizzati nello svolgimento della formazione permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità, modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali.

Inoltre, la modalità di videoconferenza sincrona (quale ad esempio, la lezione videotrasmessa, il seminario in audioconferenza, webinar, ecc.) può costituire uno strumento equivalente alla formazione in aula, realizzando una condizione di trasferimento diretto tra docenti e discenti.

La definizione delle fattispecie in cui tali modalità soddisfano gli adempimenti formativi nell'ipotesi di formazione obbligatoria è definita dalle specifiche norme nazionali e regionali in materia nonché dai bandi per la formazione finanziata.

Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.

Le Parti intendono valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, attraverso la promozione delle capacità formative delle imprese, distinguendo le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato.

Si conviene altresì sulla necessità di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro, con particolare riguardo alle innovazioni connesse a "Impresa 4.0".

Fai, Flai, Uila e le Associazioni cooperative stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifiche attività formative che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare.

A tal fine le Parti definiranno tempi e modalità operative.

Le parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e

del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa, e dell'innovazione digitale e tecnologica in chiave di "Impresa 4.0", di "agricoltura di precisione" nell'ambito della filiera agro-alimentare cooperativa e di economia circolare anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi, i consorzi e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nel punto c) del sistema di informazione forniranno alla RSU informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi esterne all'azienda.

Le RSU potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Le aziende, compatibilmente con le proprie esigenze formative, si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono le attività interessate dai piani formativi, decisi dall'azienda.

Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla acquisizione di competenze relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori, con le modalità previste dal CCNL, ricorreranno prioritariamente ai ROL/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e ai permessi retribuiti e al monte ore di cui all'art. 36, alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie.

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la normale attività lavorativa.

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendali-
(1).

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica articolazione della Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 7 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.
- c. al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
- e. ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del CCNL.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle RSU ai fini dell'individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

La RSU potrà individuare al proprio interno, in modo unanime, un componente delegato alla formazione, che avrà il compito di interfacciarsi con l'azienda per la specifica materia, fermo restando che la titolarità della negoziazione in sede aziendale è in capo alla RSU.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica "Impresa 4.0" in quanto fattore decisivo di sviluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro collocazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano le filiere agroalimentari cooperative

PATTO FORMATIVO

Con riferimento alle esigenze formative non rientranti nelle fattispecie già regolate all'articolo 36, qualora il lavoratore richieda di partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali, anche se non immediatamente collegate alle mansioni svolte, o l'Azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato, potranno essere concessi specifici permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore a fronte dell'impegno da parte del

¹ Allegato n. 13 fac simile modello di attuazione.

lavoratore alla permanenza in azienda per un periodo di due anni conseguenti il termine del corso.

Nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni in occasione della cessazione del rapporto, la Società provvederà al recupero delle ore di formazione dal monte residuo di Ex-festività/ROL/ferie; in caso di incapienza, la Società tratterà una somma pari all'importo retributivo orario equivalente.

Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terziazizzazioni.

-Omissis-

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, dei servizi di mensa, dell'accesso allo spaccio aziendale e dell'eventuale parcheggio riservato ai dipendenti. Inoltre, le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, nell'ottica di una comunità di sito, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL sottoscritti dalle stesse, potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nel sito.

I gruppi industriali, i consorzi 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.

Dichiarazione congiunta

Le parti, in relazione alla norma di cui al comma 4 del presente articolo, dichiarano di voler regolamentare con tale norma unicamente la tematica delle terziazizzazioni, senza con ciò né regolamentare né preconstituire soluzioni in merito allo status complessivo del socio-lavoratore, la cui materia è di competenza delle rispettive parti Confederali e la cui definizione normativa è stata data con la Legge 142/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 11 - Diritti sindacali

- Omissis -

B) Assemblea

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza delle RSU o delle OO.SS.

Analogo diritto di assemblea esercitato ad istanza delle OO.SS. viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della citata legge 300/1970.

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

RSU e Azienda potranno valutare congiuntamente, in relazione alle rispettive esigenze, di svolgere l'assemblea anche attraverso l'utilizzo di strumenti telematici aziendali in uso.

-Omissis-

E) Affissioni

Le RSU hanno diritto di affiggere, su apposito albo predisposto dalle aziende, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le anzidette comunicazioni dovranno essere firmate dai componenti la RSU o dalle istanze provinciali e nazionali firmatarie del presente CCNL.

Copia delle comunicazioni di cui sopra dovrà essere inoltrata all'azienda.

La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all'azienda ecc...).

-Omissis-

Art. 12 – Difesa della dignità della persona

OMISSIS

Lotta alle discriminazioni e Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti **anche in attuazione della Legge n. 4 del 15 gennaio 2021**.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono

integralmente richiamati dal presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori. Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere i contenuti dell'accordo interconfederale a livello aziendale e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni cooperativa azioni volte a incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro e a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere momenti formativi specifici e iniziative sul tema, percorsi formativi del personale ad ogni livello finalizzati alla prevenzione di comportamenti configurabili come molestie sessuali e volti a diffondere la cultura del rispetto alla persona, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti;

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n 14 al presente CCNL.

Le parti condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore.

Nella contrattazione nazionale e di secondo livello potranno essere individuate soluzioni volte a realizzare tale obiettivo, nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone al di là delle differenze rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, sia una leva di competitività positiva per le cooperative, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle cooperative.

Art. 16 - Periodo di prova

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

- a sei mesi per i lavoratori del 1° livello A e del 1° livello;
- a tre mesi per i lavoratori del 2°, 3° livello A e 3° livello;
- a un mese e mezzo per i lavoratori del 4° e 5° livello;
- a 12 18 giorni lavorativi per i lavoratori del 6° livello.

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

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

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

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

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

In caso di sopravvenienza di assenze per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, congedi facoltativi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Art. 17 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

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

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

In applicazione di quanto previsto dalla normativa in materia di stagionalità, e in particolare dal comma 2 art. 19, dal comma 2 art. 21 e dal comma 2 lett. c) art. 23 D. lgs 81/2015, le parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- quanto previsto all'articolo 20 del presente CCNL 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 altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine regolamentate dal citato D. lgs n. 81/2015.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4.5.2023 n. 48, convertito con L. n. 85/2023, le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle seguenti lettere a), b) e c) comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);
- c) variazioni temporanee delle quantità di prodotti conferiti in cooperativa a causa di ingresso/uscita di soci conferitori previo confronto con le RSU laddove costituite.

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. **L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.lgs. 26.3.2001, n. 151.**

Quanto sopra definito, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività, in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Le parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, del D. lgs. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Per la durata dei 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.

Restano comunque salvi gli accordi già raggiunti a livello aziendale sulla base della previgente legislazione.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lett. a), dell'art. 23 del Dlgs n. 81/2015, 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 con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6 marzo 1978 n. 218.

In relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 1, del D. lgs 81/2015, 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 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.

A decorrere dal 1° luglio 2024 tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione del lavoratore a tempo determinato.

Inoltre, le Parti convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà superare complessivamente la percentuale di cui sopra, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

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.

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

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

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

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

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

Per i rapporti instaurati dal 1° giugno 1982, ferie, 13ma e 14ma mensilità e TFR saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 27.

Le norme in materia di diritto di precedenza previste dalla legislazione sono rese omogenee per tutti i lavoratori - e quindi anche per gli operai agricoli, altrimenti esclusi dalla legge - come previsto dai seguenti commi.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi delle specifiche norme in tema di stagionalità di cui all'art. 20 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 il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza di cui all'articolo 24 comma 1 del D. lgs 81/2015, per lavoratore che ha effettuato uno o più contratti a termine presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, deve essere esercitato mediante richiesta scritta avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori stagionali, la cooperativa 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 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.

Prima nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c), d) e) ed f) di cui al comma 2, art. 23, D.lgs. n. 81 del 2015

Seconda nota a verbale

Le parti si danno atto che, per effetto della completa equiparazione dei trattamenti di fine rapporto avvenuta con la Legge 297/1982, il premio di cui al comma 19 è stato sostituito dal trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 57 del presente CCNL.

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 contratto di lavoro con attività lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ex part-time verticale).

Dichiarazione comune

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

Norma transitoria

Le parti convengono che la previsione concernente il rispetto del limite percentuale del 14% contenuta nel precedente CCNL 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).

Art. 21 - Classificazione dei lavoratori

-Omissis-

III Commissione per professionalità, classificazione ed inquadramento

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Impresa 4.0" e le esigenze di qualificazione della filiera agroalimentare cooperativa hanno determinato e potranno determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti, consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di ~~giugno 2024~~ **settembre 2024**, una Commissione Tecnica Paritetica composta da 6 membri (3 designati da AGRITAL - AGCI, Legacoop Agroalimentare e Fedagri - Confcooperative e 3 designati dalle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila), avente il compito di aggiornare le attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. **Per agevolare i lavori della Commissione, la stessa, potrà altresì avvalersi di uno specifico comitato scientifico.**

I lavori di verifica e studio della Commissione utilizzeranno, per la di valutazione della professionalità i seguenti elementi:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di ~~maggio 2023~~ **settembre 2026**, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

Art. 24 – Apprendistato professionalizzante di 1°, 2° e 3° livello

Omissis

Norma transitoria

In considerazione della peculiarità della disciplina dell'apprendistato duale e della comune volontà delle Parti di valorizzare tale disciplina contrattuale nel settore della cooperazione di trasformazione alimentare, le Parti concordano di

definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successivo al presente rinnovo, una regolamentazione compiuta dell'apprendistato di 1° e di 3° livello, avendo cura, con riferimento agli aspetti economici e di parametrizzazione convenzionale, di applicare rispettivamente quanto previsto all'articolo 45 e al livello di inquadramento 3A.

Art. 27 - Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali la durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

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

Analogamente saranno contrattati schemi di distribuzione dell'orario su base annuale, mensile e settimanale.

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 32 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.

Sono considerati addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi. A tali lavoratori si applicano le specifiche disposizioni di cui agli artt. 27 e 29 del CCNL e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al provvedimento sopra citato e al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche ed integrazioni. Per gli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri è consentito il superamento dell'orario normale di cui al primo comma al di fuori delle procedure previste dal presente articolo con la corresponsione della maggiorazione del 45 per cento.

Ferme restando le disposizioni richiamate dal primo comma dell'art. 29, ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

In sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 modificata con DPR 28.12.1985, n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'accordo interconfederale 25.1.1977, 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 potranno intervenire secondo le intese di cui al terzo comma del presente articolo.

Fermo restando l'orario di lavoro contrattuale normale di 40 ore settimanali, il monte ore di 68 ore di riduzione di cui al CCNL 2.7.1987 è elevato, per tutti i lavoratori a 72 ore a partire dal 1.1.1993, e a 76 a partire dal 1.10.1994 e a 80 ore dal 1.1.2027 a titolo di riposi individuali.

La contrattazione aziendale potrà individuare meccanismi di gestione dei riposi di cui al precedente comma per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di orario settimanale di 40 ore la riduzione 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 a 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista l'ulteriore maturazione, rispetto a quanto indicato al comma 11°, di 4 ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. 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 l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato nel precedente 11° comma di quattro ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. Per i predetti lavoratori è prevista l'ulteriore maturazione di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, a decorrere dal 1° gennaio 1996. **Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.**

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo settimanale a scorrimento, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato nel precedente 11° comma di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, dal 1° ottobre 1994. Per i predetti lavoratori è prevista l'ulteriore maturazione di otto ore di riduzione, sempre a titolo di riposi individuali, a decorrere dal 1° gennaio 1996. **Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.**

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.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dal precedente comma, l'attribuzione delle riduzioni aggiuntive di cui ai commi 16 e 17 decorrenti dal 1° ottobre 1994 (pari a 4 ore per i lavoratori di cui al comma 16 e 8 ore per i lavoratori di cui al comma 17) continuerà ad avvenire, fino al 31 dicembre 1995, al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

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. Inoltre, le riduzioni di cui sopra

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

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

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

Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo 17.2.1983 che recepisce l'accordo del 22.1.1983 punto 11, comma 4.

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

Per il personale impiegatizio, ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ROL maturate a partire dal 01.01.2024 dovranno essere fruite entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno di maturazione.

Norma transitoria

Le parti, nel confermare che il trattamento di cui al comma 8 del presente articolo (ultimo periodo), riguarda 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.

Prima 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.

Seconda nota a verbale

Qualora si verificassero problemi in merito all'applicazione della riduzione concordata degli orari rispetto ad orari inferiore esistenti a livello aziendale, le parti di incontreranno a livello nazionale al fine di armonizzare l'applicazione della predetta norma.

Terza nota a verbale

Le parti confermano che le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto e concordato a titolo analogo a livello aziendale.

Quarta nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto nel 18° comma del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali di cui al 16° e al 17° comma, rispettivamente, 12 ore annue complessive per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento e 16 ore annue complessive per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà ~~col~~ ~~a decorrere dal 1°~~ ~~gennaio 1996~~, 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2026

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

- turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;

A decorrere dal 1° gennaio 2027

- turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;

- turnisti 3x7: 21 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 16° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma.

A decorrere dall' 1.1.2005 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 16° comma e le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma.

A decorrere dall' 1.1.2026 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 16° comma e le 24 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma e, a decorrere dall' 1.1.2027, le 24 ore annue e le 28 ore annue.

Nota a verbale per vv.pp.

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.

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, entro il primo trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU, saranno contrattati 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, ed esaminate prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro supplementare e 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 sei giorni, di cui al comma 3° dell'art. 27.

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

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

Laddove non si realizzi la definizione dei calendari annui, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1.1.1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità e fermo restando il divisore per la retribuzione oraria di cui all'art. 45.

Qualora ragioni tecnico-organizzative e di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario in atto alla data di stipula del vigente CCNL (40 ore), le Aziende attiveranno un apposito incontro con le RSU in ordine alla programmazione e al godimento delle ore di riposi individuali - di cui ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo - non utilizzati.

Nel quadro dell'impegno per lo sviluppo del Mezzogiorno negli stabilimenti dislocati nelle aree di cui alla legge 183/1976, le RSU contratteranno con la Direzione della Cooperativa, a fronte di aumenti della occupazione, la distribuzione dell'orario normale settimanale di lavoro (40 ore), la settimana lavorativa mobile con riposo a scorrimento e la istituzione di più turni giornalieri di lavoro; per i nuovi insediamenti produttivi nelle aree di cui alla legge 183/1976 la contrattazione dovrà essere svolta tra le OO.SS. territorialmente competenti e le aziende cooperative.

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 ai commi 11, 15, 16 e 17 del presente articolo relativi alle riduzioni di orario 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.

Nota a verbale per i settori della macellazione, lavorazione e trasformazione delle specie avicole e delle carni



Le filiere delle carni sono contraddistinte da dinamiche non prevedibili in relazione alla disponibilità degli animali da macello, causate principalmente dalla presenza di problematiche veterinarie di natura sanitaria e di benessere animale, peraltro necessariamente gestite da pubblici ufficiali. Considerate inoltre le naturali caratteristiche delle filiere zootecniche, rispetto alle quali le dinamiche dell'allevamento incidono in maniera significativa sulla fase di organizzazione della trasformazione, per gli addetti all'industria delle carni e dei salumi, nonché per quelli delle carni avicole si prevede quanto segue:

- la programmazione degli istituti incidenti sull'orario di lavoro individuata nel primo trimestre dell'anno potrà essere soggetta a variazioni da parte datoriale nel corso dell'anno sulla base di particolari esigenze riconducibili a quanto sopra riportato. In tal caso, dovrà svolgersi un apposito incontro preventivo tra Direzione e Rsu per dare opportuna informazione rispetto all'aggiornamento della programmazione.
- 
- 

Nota a verbale per il settore della mangimistica



L'alimentazione degli animali destinati alla nutrizione umana, come previsto dal Reg. CE 78/2002, deve assicurare salute e benessere all'animale anche attraverso la regolare e continuativa somministrazione della stessa formula mangimistica; conseguentemente, la formula del mangime non può essere variata se non in costanza di regime di alimentazione.

L'impatto di tale condizione sullo stoccaggio dei mangimi può determinare la necessità di prestazioni di lavoro in flessibilità.

In via eccezionale ed esclusivamente per la specificità di cui sopra, l'Azienda potrà ricorrere a 8 delle 88 ore di flessibilità di cui all'art. 27 del presente CCNL. A tali prestazioni sarà applicata una maggiorazione del 50%, calcolata secondo i criteri di cui al medesimo art. 27, da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero. Sono fatte salve le intese aziendali di maggior favore.

Il ricorso alle 8 ore di cui sopra per picchi produttivi viene comunicato alla RSU con un preavviso di almeno due giorni. Nella pianificazione organizzativa l'azienda dovrà tener conto di eventuali specifici e documentati impedimenti individuali dei lavoratori.



Art. 29 - Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni.
Maggiorazioni

-Omissis-

Quarta nota a verbale

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le parti convengono, ai sensi dell'art. 1, comma 3, lettera c, della legge 409/1998, sulla inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione **ed il sezionamento** dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Per le ore straordinarie prestate in esecuzione di quanto previsto al comma precedente verrà corrisposta una maggiorazione pari al 50% calcolata ai sensi dell'art. 29.

Sono fatte salve intese di secondo livello che contengano condizioni economiche di miglior favore.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

1)	Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2)	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3)	Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4)	Lavoro eseguito nelle festività	50%
5)	Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6)	Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%
7)	Lavoro a turni notturni	20%
8)	Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9)	Lavoro notturno festivo	50%
	dal 1.1.1993 lavoro a turni notturni (*)	30%
	dal 1.1.1993 lavoro domenicale con riposo compensativo (*)	10%

(*) Tali incrementi non sono cumulabili con eventuali trattamenti di miglior favore aziendali in atto.

Norma di interpretazione autentica

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 27, 28, 29, 48 e 50, in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed

espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Analoga norma vale per i punti 5 e 12 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zaccarifera".

Quinta nota a verbale

Con riferimento al comma terzo dell'art. 27 ed al comma quinto dell'art. 29 le parti si danno atto che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni o di effettuare prestazioni supplementari e straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

Art. 34 - Occupazione e orario di lavoro

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

Resta ferma l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e **licenziamento collettivo** (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 4 e 24, e decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) e di contratto di espansione (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 specificamente art. 41) e successivi interventi. Le parti concordano che la quota a carico della Cassa Integrazione Guadagni sarà anticipata dall'azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

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

Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, saranno esaminate, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative ed economiche delle singole imprese, e ferma restando l'autonomia delle parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i permessi per ex-festività di cui all'art. 27 ed i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 35, la fruizione delle festività cadenti di domenica e riposi a fronte del pagamento della ex festività del 4 novembre.

Inoltre, in caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica e scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, si valuterà anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e l'occupazione.

Inoltre, in caso di temporanee crisi aziendali le parti, ove necessario, potranno fare ricorso ad ulteriori riduzioni di orario di lavoro utilizzando a tal fine corrispondenti quote di retribuzione derivanti da istituti da individuare a tale livello.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti non intendono porre a carico delle aziende cooperative il trattamento spettante ai lavoratori per contrazioni lavorative integrabili ai sensi delle leggi vigenti in materia né conseguentemente limitare il diritto da parte dei datori di lavoro di chiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni secondo la vigente normativa e/o quelle future.

Protocollo aggiuntivo per il settore zaccarifero

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 per cento della retribuzione normale giornaliera in modo che, in complesso, l'operaio venga comunque a realizzare, per tutto il periodo tenuto a disposizione, il 50 per cento di quanto avrebbe percepito se la sospensione non fosse avvenuta.

Gli operai di cui al precedente comma cesseranno di essere a disposizione con semplice avviso affisso in portineria da parte della Direzione dello stabilimento 24 ore prima.

Qualora ricorrano le condizioni sopra descritte, per i dipendenti a tempo determinato di aziende cooperative inquadrati nel settore previdenziale agricolo in virtù dell'art. 2 della Legge 240/1984, 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.

Dichiarazione comune

Con riferimento all'esigenza di aggiornare la professionalità dei lavoratori a seguito di un processo di transizione digitale ed ecologica, le Parti, a livello aziendale, si confronteranno sui percorsi di formazione da avviare, avvalendosi anche del FONCOOP e del Fondo Nuove Competenze.

Art. 36 - Diritto allo studio. Lavoratori studenti

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi **corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.**

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

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

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

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

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

A far data dall'1.1.1992 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste al presente articolo.

Similmente, sempre a partire dall'1.1.1992, i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini di norma non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto e ottavo comma, la Direzione e la RSU stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al quarto e ottavo comma, criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e la RSU.

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

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi **finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (Allegato n. ...),** ~~regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea,~~ saranno immessi su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 9, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

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

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

ALLEGATO

"Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali" (

Livello QEQ	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di leFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di leFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di leFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU)
7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)
	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

8	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti -CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

-Omissis-

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

1) Conservazione del posto

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

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: **mesi-6 186 giorni di calendario;**
- b) anzianità oltre 5 anni: **mesi-12 365 giorni di calendario.**

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 per il caso previsto 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 empatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, 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 comporta, 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.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra 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 morbo assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei

periodi di comportamento sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comportamento di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono pertanto che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto 1 del presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ne darà informazione al lavoratore.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

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 attuazione di quanto previsto al comma precedente. 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 3 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dal punto 3 del presente articolo. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 3), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'Inail, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

2) Malattia e ferie

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

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore e la cui prognosi risulti dalla certificazione medica superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al quarto comma dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

La predetta certificazione medica potrà anche essere suddivisa in due diversi certificati, il primo dei quali preveda una prognosi di almeno 7 giorni.

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

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

3) Trattamento economico

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Anzianità	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione della mezza retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per i primi 186 giorni di calendario Per 6 mesi	
Oltre i 5 anni	Per i primi 186 giorni di calendario Per 6 mesi	Per i successivi 179 giorni di calendario Per 6 mesi

-Omissis-

Norma transitoria

Le modifiche di cui al presente punto entrano in vigore dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo.

Art. 45 - Trattamento economico

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil, le Parti hanno inteso individuare, alla lettera A), i Minimi tabellari mensili e alla lettera C) le voci che costituiscono il Trattamento economico complessivo

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono incrementati come segue:

Liv.	Par.	Minimi al 30.11.2023	Totale aumenti	Aumenti da 1.12.2023	Nuovi minimi dall'1.12.2023	Aumenti dall'1.9.2024	Nuovi minimi dall'1.9.2024	Aumenti dall'1.1.2025	Nuovi minimi dall'1.1.2025	Aumenti dall'1.1.2026	Nuovi minimi dall'1.1.2026	Aumenti dall'1.1.2027	Nuovi minimi dall'1.1.2027
Euro													
15	230	2.477,05	359,27	33,58	2.510,63	58,76	2.569,39	100,73	2.670,12	100,73	2.770,85	65,47	2.836,32
1	200	2.153,93	312,41	29,20	2.183,13	51,09	2.234,22	87,59	2.321,81	87,59	2.409,40	56,93	2.466,34
2	165	1.777,03	257,74	24,09	1.801,12	42,15	1.843,27	72,26	1.915,53	72,26	1.987,80	46,97	2.034,77
3A	145	1.561,62	226,50	21,17	1.582,79	37,04	1.619,83	63,50	1.683,34	63,50	1.746,84	41,28	1.788,12
3	130	1.400,10	203,07	18,98	1.419,08	33,21	1.452,29	56,93	1.509,22	56,93	1.566,16	37,01	1.603,17
4	120	1.292,37	187,45	17,52	1.309,89	30,66	1.340,55	52,55	1.393,10	52,55	1.445,65	34,16	1.479,82
5	110	1.184,70	171,82	16,06	1.200,76	28,10	1.228,86	48,18	1.277,04	48,18	1.325,21	31,31	1.356,52
6	100	1.077,00	156,20	14,60	1.091,60	25,55	1.117,15	43,80	1.160,94	43,80	1.204,74	28,47	1.233,20

Viaggiatori o piazzisti

Liv.	Par.	Minimi al 30.11.2023	Totale aumenti	Aumenti da 1.12.2023	Nuovi minimi dall'1.12.2023	Aumenti dall'1.9.2024	Nuovi minimi dall'1.9.2024	Aumenti dall'1.1.2025	Nuovi minimi dall'1.1.2025	Aumenti dall'1.1.2026	Nuovi minimi dall'1.1.2026	Aumenti dall'1.1.2027	Nuovi minimi dall'1.1.2027
Euro													
I	15 5	1.777,03	257,74	24,09	1.801,12	42,15	1.843,27	72,26	1.915,53	72,26	1.987,80	46,97	2.034,77
II	13 0	1.400,10	203,07	18,98	1.419,08	33,21	1.452,29	56,93	1.509,22	56,93	1.566,16	37,01	1.603,17

Chiarimento a verbale

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettive lavorate, salvo quanto disposto dall'articolo 33, valgono le seguenti norme:

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

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'articolo 32;

b) premesso che la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173, le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno così calcolate e detratte dalla retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Nota a verbale

In presenza di legislazione che preveda una tassazione agevolata per talune voci della retribuzione e/o istituti di carattere economico, le aziende si impegnano, salvo espressa rinuncia del lavoratore, ad operare – con cadenza mensile – la relativa detassazione in busta paga, nel rispetto dei limiti quantitativi stabiliti dalla normativa vigente.

B) Indennità di contingenza

Per la disciplina dell'indennità di contingenza valgono le norme della legge 26 febbraio 1986, n. 38, prorogata con legge 31 luglio 1990 n. 191 e dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992, nonché EDR di € 10,33 mensili ex accordo interconfederale 31 luglio 1992.

L'indennità di contingenza giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, quella oraria dividendo per 173.

Importi dell'indennità di contingenza

Livelli	Euro mensili
1S	545,72
1	538,70
2	530,51
3A	525,83
3	522,32
4	519,99
5	517,65
6	515,31

C) Trattamento economico complessivo

Il Trattamento economico complessivo è composto dalle seguenti voci:

- Minimi tabellari mensili di cui alla precedente lettera A)
- Indennità di contingenza ed EDR di cui alla precedente lettera B)
- Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR)
- 13° e 14° mensilità
- Trattamento fine rapporto
- Aumenti periodici di anzianità
- Fondo sanitario integrativo Filcoop Sanitario
- Attività di welfare integrativo di cui all'articolo 7 punto 2**
- Fondo Previdenza Cooperativa
- Contribuzione alla Fondazione Enpaia per gli impiegati
- Maggiorazioni retributive
- Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL
- Premio di risultato se ed in quanto dovuto
- Importi congelati derivanti dall'applicazione della sola aliquota del 3% ex art. 46

del CCNL 8.8.1991 se ed in quanto dovuti

- o) Elemento di garanzia retributiva e Indennità per mancata contrattazione di secondo livello se ed in quanto dovuti

D) Variazioni dei Minimi tabellari mensili e del Trattamento economico complessivo

Le Parti convengono che la variazione dei Minimi tabellari mensili avverrà tenendo conto degli incrementi dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) con la modalità definita nel comma seguente.

Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio **dicembre 2027 - novembre 2031**, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad euro **24,41**, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Al fine della definizione dei nuovi minimi sono fatte salve e rimangono in vigore sia le norme di cui all'articolo 24 del CCNL 1.6.80, sia le modalità applicative di tale articolo aziendali definite.

Le Parti convengono che il valore del Trattamento economico complessivo potrà variare tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, ecc., valorizzando, in particolare, l'Incremento aggiuntivo della retribuzione di cui alla lettera E) del presente articolo.

E) Incremento aggiuntivo della retribuzione

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrico 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori, a far data dal 1° aprile 2023, in due tranches:

- A far data dal 1 dicembre 2023 per un importo pari a 55 euro;
- A far data dal 1 settembre 2027 per un importo pari a 11 euro.

Tale voce retributiva non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Liv.	Par.	IAR Euro	Incrementi totali Euro	Aumenti dal 1/12/2023 Euro	Nuovo IAR dal 1/12/2023 Euro	Aumenti dal 1/9/2027 Euro	Nuovo IAR dal 1/09/2027
1S	230	58,77	110,80	92,34	151,11	16,47	169,57
1	200	51,10	96,35	80,29	131,39	16,06	147,45
2	165	42,18	79,49	66,24	108,40	13,25	121,65
3A	145	37,05	69,85	58,21	95,26	11,64	106,90
3	130	33,22	62,63	52,19	85,41	10,44	95,85
4	120	30,66	57,81	48,18	78,84	9,64	88,47

5	110	28.11	52.99	44.16	72.27	8.83	81.10
6	100	25.55	48.18	40.15	65.70	8.03	73.73

F) Modalità di corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza contrattuale, dovesse essere introdotto per legge il salario minimo orario, le Parti si impegnano ad incontrarsi per procedere a un eventuale adeguamento delle previsioni relative ai Minimi tabellari mensili e al Trattamento economico complessivo a tali eventuali disposizioni normative. Le parti stipulanti si danno inoltre atto che il trattamento economico complessivo di cui alla lettera C), costituisce il riferimento per la determinazione del salario minimo orario.

Norma transitoria

Gli arretrati relativi agli aumenti dal 1° dicembre 2023 saranno corrisposti con la retribuzione del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo. Dette somme sono da intendersi comprensive di qualsiasi incidenza

diretta o indiretta, eccetto che per 13esima, 14esima e TFR e non richiedono il ricalcolo dei cedolini già elaborati.

Art. 55 - Disciplina aziendale

A) Diritti e doveri del lavoratore

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

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

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

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

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

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 del Codice Civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

B) Provvedimenti disciplinari

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

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

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

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 11 maggio 1990 n. 108.

Fermo restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere

tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

Dall'1.1.2013 i provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

1) Ammonizione - Multa - Sospensione

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

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

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento/ **sede o comunque all'interno delle relative pertinenze aziendali;**

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, **alla salute e sicurezza o non si renda disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza**, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

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

I provvedimenti disciplinari di cui al presente articolo nonché le relative esemplificazioni si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo disciplinare quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi;
- b) utilizzo, senza autorizzazione, di strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) disconnessione non autorizzata durante l'orario di lavoro previsto nell'accordo collettivo, accordo individuale e/o nel regolamento aziendale in tema di lavoro agile;
- d) svolgimento dell'attività lavorativa fuori dall'orario di lavoro indicato nell'accordo collettivo, nell'accordo individuale e/o regolamento aziendale, quando non concordato;
- e) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro;
- f) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati;
- g) mancata comunicazione, salvo giustificati motivi, entro l'inizio della prestazione al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.

2) Licenziamento per cause disciplinari

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

- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento/**sede o comunque all'interno dei relativi luoghi di pertinenza aziendale**;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni **colleghi** di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma 1 del presente articolo;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 8) furto;

9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

10) danneggiamento volontario di impianti, e-di materiali, **di strumenti o dotazioni**;

11) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

12) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

13) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda;

14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

15) concorrenza sleale;

16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

17) insubordinazione grave verso i superiori.

Il provvedimento di cui al presente articolo, nonché le relative esemplificazioni, si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo sanzionabili con il licenziamento quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi cui consegua la loro illegittima diffusione o dispersione;
- b) trasferimento non autorizzato e illegittima diffusione di dati aziendali su strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro per oltre tre giorni consecutivi;
- d) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati con danno di grave entità alla cooperativa, alle strumentazioni o ai sistemi aziendali;
- e) mancata comunicazione, salvi casi di oggettiva impossibilità, al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa con conseguente irreperibilità per oltre tre giorni.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

A) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge n. 297 del 29.5.1982.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del vigente art. 2120 C.C. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza a norma della legge 28.2.1986 n. 38 e successive modificazioni, nonché accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- EDR ex accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- **incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR) di cui all'articolo 45, lettera E), del presente CCNL;**
- premio di produzione o E.r.s. (per i VV.PP.) di cui al CCNL 8.8.1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 29;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;

- 13ma e 14ma mensilità;
- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro se corrisposta con continuità;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.;
- indennità di funzione per i quadri.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 C.C..

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

In caso di morte del lavoratore sono dovute agli aventi diritto le indennità previste dall'art. 2122 del C.C., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte Costituzionale e dalla legge 297/1982 agli effetti delle trattenute per eventuali anticipazioni.

L'Azienda cooperativa, all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne faccia richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte, della qualifica e livelli nei quali il lavoratore stesso è stato inquadrato.

L'Azienda, all'atto della risoluzione del rapporto, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente comma e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Nota a verbale

Per il calcolo dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 si fa ricorso alle norme contenute nel precedente CCNL.

-Omissis-

Art. 61 - Previdenza complementare volontaria

Le parti, nell'esprimere la propria valutazione positiva circa la istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione, nell'intento di conciliare le attese

di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, convengono di attivare, in presenza di un definito quadro legislativo che lo consenta, un sistema di previdenza complementare volontario e la costituzione di un Fondo Nazionale di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

Le parti inoltre hanno definito, con apposito accordo, gli aspetti costitutivi e funzionali del Fondo medesimo, prevedendo un sistema a capitalizzazione individuale a contribuzione definita, nonché le clausole attraverso le quali si possa verificare nel tempo la persistenza dei presupposti costitutivi del Fondo.

In tale ottica, principi informatori del sistema di previdenza complementare sono:

- pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli organi di amministrazione e di controllo;
- pluralità di gestori del Fondo in coerenza con le previsioni di legge;
- attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti;
- al fine di quanto previsto al precedente alinea, esclusione dal "pool" dei gestori dei due istituti che abbiano raggiunto, al termine di un periodo di gestione triennale, i risultati economici più bassi; conseguente individuazione di altri due Istituti in sostituzione dei due espulsi;
- mobilità delle quote accantonate verso altro Fondo, nei limiti e secondo i criteri che saranno legislativamente definiti.

La parti si danno atto che, a seguito dell'accordo del 7-11-2000 è stato costituito il "Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli - Fondo Pensione FILCOOP" (ora Previdenza Cooperativa).

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento elevata all'1,20% dal 1° gennaio 2008, **elevata a 1,50% dal 1 gennaio 2025;**
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Le parti, preso atto della peculiarità del settore agricolo, relativamente all'accantonamento del TFR degli impiegati, e delle interpretazioni ministeriali intervenute, rilevano come per gli impiegati citati, il TFR continuerà ad essere accantonato presso l'ENPAIA.

A decorrere dal 22 settembre 2009 ai componenti dell'Assemblea di Filcoop saranno concessi permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle Assemblee del Fondo.

Nota a verbale del 27 settembre 2017

Le parti si danno atto che in data 21 febbraio 2017 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale per la costituzione di un fondo unico di previdenza complementare per le imprese cooperative (fondo Previdenza Cooperativa).

Art. 62 – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari, per le donne vittime di violenza di genere e permessi per l'assistenza intragenerazionale

A) Congedi parentali

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

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e/o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso il periodo massimo usufruibile dalla madre è ridotto a 5 mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci **undici** mesi.

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

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.

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

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio.

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

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 4, c. 2, della legge n. 53 del 2000, **la lavoratrice madre o, in**

alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, possono chiedere di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido/infanzia del figlio di età fino a 36-mesi **4 anni**.

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 dieci giorni lavorativi all'anno - **di cui un giorno retribuito e i restanti 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 dieci **dodici** 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 all'art. 41 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.

-Omissis-

E) Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento del congedo fino ad un massimo complessivo di 6 mesi, a carico dell'azienda per la quota non coperta dall'INPS e da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

Le vittime di violenza hanno diritto di ~~richiedere~~ all'azienda, qualora l'azienda questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferite in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative. **Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative.** La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite nell'ambito del welfare integrativo di cui all'articolo 7.

F) Permessi per l'assistenza intra generazionale

Il lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - può usufruire di ~~due~~ **tre** mezzeggiate di

permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore a 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale e i congedi e permessi aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensione di tali benefici in forza di futuri provvedimenti di legge, previo confronto tra le Parti.

Norma transitoria

Le Parti condividono l'esigenza di aggiornare la disciplina contrattuale in un'ottica di inclusione. In tal senso concordano di definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successiva al presente rinnovo, una revisione compiuta dell'intero testo contrattuale.

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa e diritto alle prestazioni bilaterali

Filcoop sanitario

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono quanto segue:

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare.

2. Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli adempimenti propedeutici alla operatività di quanto concordato con il presente articolo.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30 giugno 2010, data entro la quale le parti formalizzeranno l'intesa operativa.

3. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

A partire dall'1.1.2021 l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma precedente sarà pari a 13,50 euro per 12 mensilità. **Tale importo sarà incrementato di 1,50 euro/mese a partire dal 1° gennaio 2025 finalizzato al miglioramento delle prestazioni integrative.**

Il Cda del Fondo definirà i miglioramenti delle prestazioni convenute, alla luce anche della situazione pandemica da Covid-19, nonché l'estensione delle prestazioni ai familiari fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

A far data dal 1° giugno 2025 **2029** il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori 2 euro 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.

4. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di CCNL la materia.

I versamenti effettuati dalle imprese ai sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011 e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota ordinaria saranno considerati acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al Fondo il rimborso di tali versamenti.

Diritto alle prestazioni bilaterali

Le Parti condividono che il sistema di welfare previsto nel Ccnl della cooperazione di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, rappresenta un valore aggiunto del settore e costituisce un elemento imprescindibile in termini di diritti contrattuali in capo a tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In quest'ottica le Parti ribadiscono che le prestazioni di bilateralità (~~Assistenza sanitaria integrativa, Cassa maternità/ paternità ex art. 7 lettera b, punto 2, attività di welfare integrativo ex art. 7 lettera a, b, c, d, e~~, contribuzione per diffusione degli strumenti di integrazione sanitaria), rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa della cooperativa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dai Fondi contrattuali previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.

Al fine di una piena universalizzazione di tali prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a Euro 20 lordi mensili per dodici mensilità. Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione (EDR) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno inteso erogare tale importo come onnicomprensivo di qualsiasi incidenza. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma precedente.

In caso di lavoratori assunti con contratto part - time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Dichiarazione comune

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello e/o regolamenti aziendali, già sottoscritti anteriormente al 1° gennaio 2011, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi integrativi per l'assistenza sanitaria, il sostegno alla maternità/paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di Ccnl la materia.

Sono, inoltre, fatti salvi gli accordi individuali sulle stesse materie se di miglior favore.

Art. 66 - Disposizione finale

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni **nazionali** di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni **economiche o normative** meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali **le medesime** condizioni, ~~dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate,~~ si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie **del presente contratto**.

In tale ipotesi, ferma restando la prosecuzione dell'erogazione delle prestazioni di welfare contrattuale di cui all'articolo 64 e all'articolo 7, punto 2, verrà sospesa per 6 mesi la contribuzione alla promozione della bilateralità di cui alla nota a verbale dell'art. 7 punto 2. Contestualmente sarà avviato un tavolo di confronto tra le Parti stipulanti per un esame della situazione e le conseguenti determinazioni.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VIAGGIATORI PIAZZISTI

Omissis

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con riferimento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 60 **30** giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, ~~faranno pervenire~~ **aggiungeranno** i rispettivi nominativi dei componenti la commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle Organizzazioni sindacali e 3 designati dalle Associazioni cooperative, e i **lavori della commissione dovranno terminare entro il 30 novembre 2025.**

Omissis

Art 15 - Rischio macchina

Omissis

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 31.12.2016.~~