

VERBALE DI ACCORDO

In data 21 luglio 2007

tra

- AIDI
- AIIPA
- ANCIT
- ANICAV
- ASSALZOO
- ASSICA
- ASSOBIIBE
- ASSOBIIRA
- ASSOCARNI
- ASSODISTIL
- ASSOLATTE
- FEDERVINI
- ITALMOPA
- MINERACQUA
- UNA
- UNIPI
- UNIONZUCCHERO

con la partecipazione di FEDERALIMENTARE
con l'assistenza di CONFINDUSTRIA

e

- FAI/CISL
- FLAI/CGIL
- UILA/UIL

si è stipulata la seguente Ipotesi di accordo

per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

14 luglio 2003

PER L'INDUSTRIA ALIMENTARE

Capitolo I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Parte I

PREMESSA

Le Associazioni dell'Industria alimentare e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL firmatarie del CCNL, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del

lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni industriali e la ricerca di comportamenti coerenti da parte dei propri rappresentati.

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

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. 5 e nell'allegato 2) del 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 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.

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, anche con riferimento alle concentrazioni e all'"outsourcing", 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 e il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Sono strutture di realizzazione delle finalità di cui sopra il Comitato di indirizzo di cui all'art. 1 del presente CCNL, l'Osservatorio nazionale e le sue articolazioni, ivi compresa, in particolare, la Commissione paritetica per le pari opportunità, il sistema di informazione e di esame congiunto, l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare (in forma abbreviata OBA), di cui al successivo art. 1 quater, nonché le procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri e indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 79.

Art. 1 - Comitato di indirizzo.

Le Parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, Organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno 2 volte l'anno e ogniqualevolta ne faccia richiesta una delle Parti, composto in termini paritetici dai segretari generali di FAI, FLAI e UILA e dai presidenti delle Associazioni industriali 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/iniziativa 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, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni e Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare e 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 e 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 CCNL.

Su impulso del Comitato di indirizzo e d'intesa con le singole Associazioni imprenditoriali di categoria il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo, in attuazione dei punti 1) e 2), art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto).

Dichiarazione comune.

Le Parti concordano che il Comitato di indirizzo si riunirà entro il 30.9.07 per definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo aiuti e solidarietà di cui all'allegato 20), CCNL 14.7.03.

Art. 1 bis - Osservatorio nazionale di settore.

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

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

ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione:

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

In particolare saranno oggetto di analisi:

- (1) il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del settore;
- (2) le conseguenze derivanti dalla integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, e ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- (3) 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;
- (4) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
- (5) i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale e il ruolo delle Parti sociali;
- (6) le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
- (7) la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
- (8) il mercato unico europeo e i rapporti con i Paesi dell'Europa extra UE: prospettive produttive e occupazionali;
- (9) l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- (10) l'andamento della produttività e il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, comunitari ed extracomunitari;
- (11) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- (12) gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;
- (13) le tematiche della sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive CEE in materia;
- (14) le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- (15) (cancellato)
- (16) l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare

- riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, per genere e livelli di inquadramento;
- (17) l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria -, il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- (18) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6) e 7), allegato 2) al presente contratto, nell'ambito dell'Osservatorio le Parti proseguiranno e implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di 2° livello, già iniziata dall'Osservatorio anche al fine di indirizzare la contrattazione aziendale e promuovere buone pratiche negoziali;
- (19) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2), 3) e 4) del successivo art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente CCNL;
- (20) le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;
- (21) le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e dei lavoratori disabili, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della legge n. 104/92;
- (22) le varie fasi di crescita e affermazione di ALIFOND nel settore, in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, con particolare riferimento all'incremento delle adesioni e alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa fra tutti i lavoratori;
- (23) il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- (24) fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. allegato 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del "risk assessment".

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

Previa istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui al precedente art. 1, le parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatori di carattere territoriale (regionali o provinciali) raccordati a quello nazionale di settore.

In tale contesto e con riferimento al punto 11) del precedente comma 2), al fine di fornire un supporto alle parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle

conseguenze e implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

Sempre previa istruttoria del richiamato Comitato di indirizzo potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente CCNL, specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati a quello nazionale di settore, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'Osservatorio nazionale. Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 1 ter - Pari opportunità.

A) Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

1)

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

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

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

contrattuali.

2)

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

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

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

Tali Commissioni saranno composte da 12 membri, di cui 6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle sopra richiamate istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali.

Alle Commissioni è affidato il compito di:

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

* * * * *

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

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

B) Rafforzamento del ruolo della donna e pari opportunità.

Le Parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità della occupazione femminile nell'industria alimentare 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 e 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) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ai fini di cui sopra le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, entro il 31.12.07, 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 attingendo dalle risorse dell'OBA di cui all'art. ____ - destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani 'ad hoc' da individuare e attuare nell'ambito del predetto Organismo, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alle leggi nn. 125/91 e 53/00.

Art. 1 quater - Organismo Bilaterale Nazionale
per la Formazione nell'Industria Alimentare (OBA).

Le Parti, come previsto dall'allegato 6), CCNL 14.7.03, convengono di costituire l'OBA secondo gli elementi di seguito riportati.

L'OBA dovrà sviluppare un'attività formativa settoriale e integrata con gli effettivi bisogni delle imprese e dei lavoratori dei comparti che compongono il settore alimentare.

In questo quadro l'OBA promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti dell'industria alimentare.

La struttura dell'OBA è costituita da 3 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 3 per la componente di parte imprenditoriale.

Salvo diverse esigenze l'OBA si riunisce con cadenza bimestrale presso una sede delle Parti di volta in volta stabilita.

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strutturazione dell'OBA, le Parti rinviando ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento/statuto, da approvarsi a cura delle Parti medesime entro il 30.9.07.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali ciascuna componente l'OBA 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.

L'OBA 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 - FONDIMPRESA (costituito da CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL in applicazione della legge n. 388/00) - per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare;
- curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione (art. 3);
- 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.

L'OBA in relazione alla propria attività potrà, previa decisione concorde delle sue componenti, avvalersi di esperti.

L'OBA curerà la presentazione a FONDIMPRESA di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.

Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che l'OBA 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, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo interconfederale 1.2.99, che nell'ambito dell'OBA saranno 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 e organizzativa;
- (c) ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;
- (d) crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- (e) crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

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

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

OMISSIS

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

"Norma transitoria.

Le Parti si incontreranno entro il 31.12.07 per esaminare gli effetti prodotti sulla disciplina contenuta nel presente art. 2 dalla normativa introdotta dal D.lgs. 6.2.07 n. 25, concernente l'attuazione della Direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo alla informazione e alla consultazione dei lavoratori. In tale ottica le Parti valuteranno la necessità di armonizzare il dettato contrattuale con il disposto legislativo, con particolare riferimento ai rinvii che il provvedimento medesimo opera nei confronti della contrattazione collettiva.

Art. 7 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

Modificare il comma 1) come segue:

"La RSU o il Comitato esecutivo della stessa è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale, fermo restando il disposto di cui al comma 3), art. 6 e al comma 4), art. 5 e salvo quanto previsto al riguardo dall'allegato Protocollo per i Viaggiatori o Piazzisti."

Art. 8 - Assemblea.

Modificare l'ultimo comma come segue:

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

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

Tali assemblee saranno tenute di norma fuori all'interno delle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi

oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico e organizzativo).

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

Aggiungere dopo il comma 4), punto A) (Congedi parentali), il seguente:

"Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre è concesso 1 giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio".

Modificare il comma 4), punto C) (Congedi per la formazione) come segue:

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

Art. 46 - Tutela delle lavoratrici madri.

Aggiungere dopo il comma 3) il seguente:

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

Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni.

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

B) Anticipazioni.

La richiesta di anticipazione sul TFR deve essere giustificata dalla necessità di:

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

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1, legge n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;

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

(c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata legge n. 297/82 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul TFR saranno concesse anche:

- nella ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione (*);
- ai sensi della legge n. 53/00, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
- nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'Istituto assicuratore e il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, di cui al comma 2), art. 27, D.lgs. n. 151/01, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A) (Patologie di particolare gravità) e B) (Stati di tossicodipendenza) dell'art. 47 del presente contratto.

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

Art. 47 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

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

1) Conservazione del posto.

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

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

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

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla

scadenza del periodo di preavviso stesso.

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

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

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

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

OMISSIS

Esenzione dal lavoro notturno.

Aggiungere dopo il comma 7), art. 31, il seguente:

"In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal compimento dei 3 anni di vita del proprio figlio."

Malattia e infortunio non sul lavoro.

Modificare il comma 3), art. 47, come segue:

Così come previsto _____ omissis _____ i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti _____omissis"

Congedi per malattia del figlio.

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

"I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 7 giorni lavorativi all'anno - fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni".

Art. 20 - Part-time.

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

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

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

- (a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- (b) accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- (c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
- (d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai 3 anni di vita del bambino.

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

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

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

Nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui alla lett. d) del precedente comma 3) è possibile rientrare a tempo pieno, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale almeno 60 giorni prima della data di rientro a 'full time'.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2) e dall'art. 3, commi 7), 8), 9), D.lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le Parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- (A) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un 'part time' orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- (B) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Con riferimento a quanto previsto dalla ipotesi a), di cui al comma 7) del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità) dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

Con riferimento a quanto previsto dalla ipotesi b), di cui al comma 7) del presente articolo, l'azienda ha la facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità saranno compensate secondo una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'ultimo comma dell'art. 31, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

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

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

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

tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 3), D.lgs. n. 61/00.

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale.

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

Nota a verbale.

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

Art. 26 - Classificazione dei lavoratori.

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

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

In tale ottica le Parti convengono che a livello aziendale, a far data dall'1.1.08, si proceda, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi che consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate.

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

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

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

OMISSIS

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

OMISSIS

4) Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale.

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sulla 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 (RLS) in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del RLS, che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dalla 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 neo-assunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dal RLS.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti 2.2) e 2.3), parte I, Accordo interconfederale 22.6.95.

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.

OMISSIS

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

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

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

OMISSIS

PROTOCOLLO VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Inserire dopo il comma 4), art. 1, il seguente:

Le Parti, al fine di rispondere alle specifiche esigenze organizzative derivanti dalla continua evoluzione del sistema distributivo, convengono che a livello aziendale, a far data dall'1.1.08, si proceda ad esami congiunti, che sulla base delle nuove competenze richieste alla figura del viaggiatore o piazzista in tale contesto, siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi di riferimento che consentano una

valutazione di nuove posizioni di lavoro in termini rispondenti alle mansioni effettivamente esplicate.

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

Eliminare l'art. 7 (Cauzione).

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio.

Modificare il comma 10) come segue:

"Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione della indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dall'1.10.87, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- € 26.500,00 per morte, elevata ad € 30.000,00 a decorrere dall'1.1.08;
- € 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad € 40.000,00 a decorrere dall'1.1.08.

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

Art. 15 - Rischio macchina.

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

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

(*) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dall'1.1.08. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasko.

Appalti.

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

"Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie

della azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * * * *

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

Orario di lavoro.

Inserire dopo il comma 9), art. 30 (prima degli asterischi), il seguente:

"Ferme restando le disposizioni di legge richiamate dal comma 1), art. 31 (es. RD n. 1957/23), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al comma 1) sarà corrisposta una maggiorazione del 45%."

Mercato del lavoro.

Il comma 9), art. 18, è modificato come segue:

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

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

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

(*) L'incremento della percentuale dal 70% all'80% spiega effetti a decorrere dall'1.1.08.

Da inserire come ultimo comma all'art. 18.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), legge n. 230/62 e dal DPR n. 1525/63, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al 'part time' verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di

stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo".

Maggiorazioni per lavoro a turni notturno.

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

"Le maggiorazioni per lavoro a turni notturno vengono elevate, a decorrere dall'1.1.93, nelle misure percentuali indicate nelle tabelle di cui sopra.

Inoltre, a decorrere dall'1.1.09 i valori di tali maggiorazioni inferiori al 22,5% sono incrementate di 3 punti percentuali.

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

Quadri.

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

"Ai Quadri viene riconosciuta una indennità di funzione nella misura di € 100,00 mensili lorde non riassorbibili (importo così modificato con decorrenza dall'1.6.07).

Previdenza complementare.

Modificare l'allegato 18) al CCNL come segue:

Dichiarazione comune in tema di previdenza complementare.

Le Parti, in relazione al disposto dell'art. 74 del presente CCNL, convengono di modificare la parte B), Accordo 12.6.97, per il rinnovo della parte economica del CCNL 6.7.95, limitatamente al punto relativo alla contribuzione a carico dell'azienda, che verrà portata all'1,2%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.

Tale impegno diventerà operativo previa modifica della Fonte istitutiva e dello Statuto di ALIFOND.

Roma, 21 luglio 2007

Copertura assicurativa.

Art. ____

Entro gennaio 2008 le Parti dovranno aver definito le modalità operative per lanciare un bando rivolto ad aziende primarie assicurative del ramo vita per riceverne offerte sulla base di un importo assicurato in caso di morte di € 30.000,00, a beneficio degli eredi legittimi, individuati ai sensi dell'art. 536 CC, dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in

costanza di rapporto di lavoro attraverso una Cassa assicurativa abilitata ad effettuare tale operazioni.

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

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

Salario.

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art. 51 è pari ad € 108,00 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in 3 tranche pari ad € 43,20 lordi, decorrenti dall'1.6.07; € 43,20 lordi, decorrenti dall'1.4.08; € 21,60 lordi, decorrenti dall'1.1.09.

TABELLE

	liv.	param.	vecchi minimi al 31.5.07	aumenti dal 1.6.07	nuovi minimi dal 1.6.07	aumenti dal 1.4.08	nuovi minimi dal 1.4.08	aumenti dal 1.1.09	nuovi minimi dal 1.1.09
1S	230		1528,53	72,52	1601,05	72,52	1673,57	36,26	1709,83
1	200		1329,15	63,06	1392,21	63,06	1455,27	31,53	1486,80
2	165		1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
3A	145		963,66	45,72	1009,38	45,72	1055,10	22,86	1077,96
3	130		863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44
4	120		797,51	37,83	835,34	37,83	873,17	18,91	892,08
5	110		731,06	34,68	765,74	34,68	800,42	17,34	817,76
6	100		664,60	31,53	696,13	31,53	727,66	15,76	743,42

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

	liv.	param.	vecchi minimi al 31.5.07	aumenti dal 1.6.07	nuovi minimi dal 1.6.07	aumenti dal 1.4.08	nuovi minimi dal 1.4.08	aumenti dal 1.1.09	nuovi minimi dal 1.1.09
1	165		1096,59	52,02	1148,61	52,02	1200,63	26,01	1226,64
2	130		863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44

Decorrenza e durata.

Sostituire il comma 1), art. 86, con il seguente:

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