

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 24 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 24).

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 29 del presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 37.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta in base alla parziale prestazione lavorativa.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART.13 – CONGEDI

1 - Permessi per eventi e cause particolari

.....

2 - Congedi parentali, per la nascita e la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza di soggetti con handicap

A) Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

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 o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci 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.

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della Legge 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 42, comma 1 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

B) Permesso al padre per la nascita del figlio

Al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito per la giornata in cui gli nasce un figlio, come risultante da apposita documentazione.

C) Congedi per la malattia del figlio

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, 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 sette giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve 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.

D) Congedi per la formazione

.....

E) Congedi per gravi motivi familiari

.....

F) Congedi per per l'assistenza di soggetti con handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della medesima Legge, hanno diritto al congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

ART. 14 – APPRENDISTATO

La tabella di cui al punto "Retribuzione" dell'art. 14 è così modificata per tutti i settori, ad esclusione della Panificazione industriale:

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	12	12	-----
26	8	9	9
28	9	9	10
30	10	10	10
32	10	11	11
34	11	11	12
36	12	12	12
38	12	13	13
40	13	13	14
42	14	14	14
44	14	15	15
46	15	15	16
48	16	16	16
50	16	16	18
54	16	16	22
60	17	17	26
66	19	19	28
72	19	19	34

Il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

PANIFICAZIONE INDUSTRIALE:

TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Durata

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate in relazione ai livelli da conseguire:

1° e 2°: 60 mesi

3A e 3B: 48 mesi

4° e 5°: 40 mesi

Tali durate sono:

- ridotte di sei mesi per i soggetti con titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le durate di cui sopra sono. Per ottenere tale riduzione, i titoli di studio devono essere necessariamente certificati all'azienda prima dell'assunzione;
- ridotte di 6 mesi per i lavoratori che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni;
- incrementate di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:
 - a) soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;
 - b) soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;

- c) ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

Durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

Trattamento economico

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

Durata complessiva: mesi	Primo periodo: mesi	Secondo periodo: mesi	Terzo periodo: mesi
72	42	20	10
66	38	20	8
60	36	18	6
54	32	16	6
52	31	16	5
48	30	13	5
46	28	13	5
42	25	13	4
40	24	12	4
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

Nota a verbale

Per tutto quanto non esplicitamente previsto per il settore della Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori nel presente articolo.

ART. 16 – LAVORO INTERMITTENTE

L'art. 1, comma 45, della legge 29.12.2007 n. 247 ha abrogato – dal 1° gennaio 2008 – il contratto di lavoro intermittente previsto dagli articoli da 33 a 40 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276.

Pertanto, la disciplina di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 6 maggio 2004 continua a trovare applicazione solo per i contratti di lavoro intermittente stipulati prima del 1° gennaio 2008 e fino alla loro scadenza o risoluzione.

ART. 18 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'intero articolo 18 è seguito da:

Costituzione della Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento

Le Parti costituiranno, entro il mese di settembre 2008, una Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento, alla quale affidare lo studio e l'eventuale identificazione di nuove figure professionali, anche nell'ambito di un nuovo sistema di classificazione del personale, che consentano, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro), della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) e tenuto conto di eventuali percorsi formativi e/o di addestramento on the job, una

valutazione di professionalità attualmente non previste dal C.C.N.L. e le relative modalità di riconoscimento anche economico delle nuove competenze rispetto all'attuale classificazione.

Quanto sopra verrà proposto alle Parti stipulanti perché ne possano tenere conto in occasione del rinnovo della parte economica del presente C.C.N.L.

La Commissione è composta di 3 membri in rappresentanza dell'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e di 3 membri in rappresentanza di FAI/CISL, FLAI/CGIL, UILA/UIL.

Le Parti potranno farsi assistere da esperti, che esprimeranno unicamente pareri tecnici consultivi.

La Commissione si insedierà, su richiesta di una delle due parti con l'obiettivo di completare i lavori entro la durata del presente C.C.N.L.

La Commissione potrà formulare indirizzi generali su cui operare per definire ipotesi di individuazione di aree professionali, con relativi nuovi parametri, articolate su più livelli.

Prima della scadenza del contratto, riscontrandosene le condizioni, la Commissione fornirà alle parti stipulanti, con decisione comune, una proposta complessiva in materia.

ART. 23 – ORARIO DI LAVORO

Aggiungere all'art. 23:

In applicazione degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, la riduzione del limite minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, sia per la durata complessiva che per la consecutività di tale riposo, è possibile, anche per singoli lavoratori o gruppi, nelle attività caratterizzate dalla necessità tecnica di assicurare la continuità del servizio o della produzione, quali situazioni:

- di forza maggiore, come definita in diritto;
 - da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone, alla sicurezza o danni agli impianti, al materiale di stabilimento o di lavorazione;
- a condizione che ai prestatori di lavoro siano:
- garantite almeno 8 ore di riposo continuativo, decorrenti dalla fine della prestazione lavorativa e nell'arco delle 24 ore dall'inizio della stessa;
 - accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, da godere di norma nel corso della settimana o, in casi eccezionali, misure alternative di protezione, come previsto dal comma 4 dell'art 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

Sostituire il penultimo comma della prima parte dell'art. 23 con:

Nel caso di più turni, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di 5 ore.

In applicazione dell'art. 13 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore; è consentito il superamento del limite di cui sopra per un massimo di 2 ore, per situazioni non prevedibili o comunque eccezionali.

Le suddette ore:

- saranno recuperate mediante riposi compensativi possibilmente entro i 6 giorni lavorativi successivi e comunque entro i 12 giorni lavorativi successivi o nel maggiore periodo definito a livello aziendale o territoriale;
- danno diritto alla sola maggiorazione prevista per l'orario straordinario.

Tali deroghe sono ammesse a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, o in casi eccezionali, misure alternative di protezione come previsto dal comma 4 dell'art 17 D.Lgs. n. 66/2003.

ART. 25 – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (MODIFICA ANCHE PER PANIFICAZIONE INDUSTRIALE)

Da inserire:

La malattia insorta prima del godimento dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, già precedentemente concessi, sospende il loro decorso unicamente nei seguenti casi:

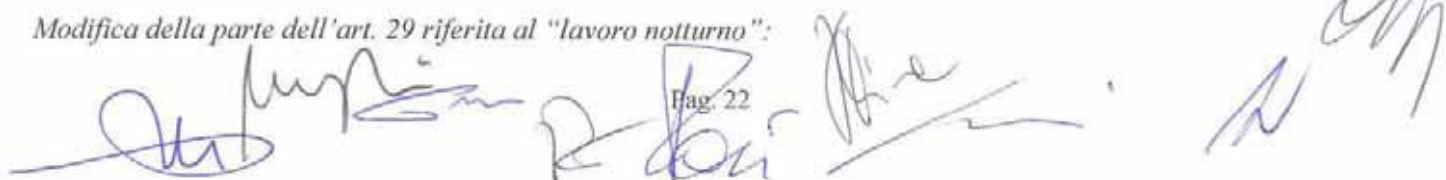
- malattia spedalizzata;
- certificato di malattia la cui prognosi iniziale risulti superiore a 7 giorni.

La malattia insorta durante i permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, non sospende il loro godimento.

ART. 29 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI

Modifica della parte dell'art. 29 riferita al "lavoro notturno":

Fag. 22



* **Per lavoro notturno**, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, si considera, ai fini legali;

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e successive modificazioni);
- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- lavoratore notturno il lavoratore che:
 - svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
 - svolge lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni Sindacali cui conferisca mandato.

Al fine di favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta delle stesse e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative, potrà essere concesso il prolungamento dall'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi decorrenti dal giorno del compimento di 3 anni di età del figlio.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti."

Quanto sopra anche ai fini della comunicazione di legge, da effettuare alla competente Direzione Provinciale del Lavoro - Settore Ispezione del lavoro.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 i contratti collettivi, aziendali e/o territoriali, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti l'organizzazione del lavoro.

TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

Le aliquote per lavoro a turni notturno dei sottoelencati settori sono così modificate dal 1° gennaio 2010:

- **Acqua e bevande gassate**
 - Operai: 21,00 %
 - Impiegati: 18,00 %
- **Acqua minerali e bibite in acque minerali**
 - Operai: 22,50 %
 - Impiegati: 21,00 %
- **Distillatori**
 - Operai: 15,00 %
 - Impiegati: 15,00 %
- **Industrie alimentari varie**
 - Operai: 30,00 %
 - Impiegati: 21,00 %
- **Industria risiera**
 - Operai: 27,00 %
 - Impiegati: 16,50 %
- **Mugnai e pastai**
 - Operai: 24,00 %
 - Impiegati: 16,50 %

- **Conserve ittiche**
 - Operai: 21,00 %
 - Impiegati: 18,00 %

ART. 32 – FERIE (MODIFICHE ANCHE PER PANIFICAZIONE INDUSTRIALE)

Modifica del 7° comma

“La malattia che coincide con il periodo di ferie ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l’Inps o l’ASL, su richiesta dell’azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con il proficuo godimento, cioè con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.
In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, in accordo con l’azienda.”

ART. 33 – SERVIZIO MILITARE E VOLONTARIATO

Articolo da eliminare.

ART. 37 – MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Modifica del 1° comma:

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell’inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l’assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all’azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l’infortunio non sul lavoro.

Modifica del 4° comma:

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l’inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell’azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell’assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

3^ nota a verbale

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l’età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, di cui alle disposizioni di legge.

L’azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta all’infuori di uno stato morboso assistibile per documentate patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza), che richiedano terapie salvavita..

In tale caso i predetti permessi non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comparto né ai fini del computo degli archi temporali, di cui al punto 1 del presente articolo

Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l’assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

ART. 38 – INFORTUNIO SUL LAVORO

Il primo comma dell’art. 38 è sostituito da:

L’infortunio sul lavoro accaduto all’interno dell’unità produttiva, anche se di lieve entità e tale da consentire la continuazione dell’attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al datore di lavoro o al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge. In caso di infortunio avvenuto fuori dall’ambito aziendale (es. infortunio in itinere) o nell’ambito aziendale ma i cui effetti siano riscontrati dal lavoratore successivamente al giorno in cui è effettivamente avvenuto, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell’inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l’assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all’azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante l’infortunio sul lavoro.

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento dell’infortunio.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, il lavoratore

Roma 17 aprile 2008

Spett.le

UNIONALIMENTARI-CONFAPI

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

L'occasione ci è gradita per porgere i migliori saluti.

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

The block contains several handwritten signatures in blue ink. The first signature is large and stylized, appearing to be 'G. Neri'. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'F. L. Talamo' and another that is more cursive and less legible. The signatures are written over the printed names of the unions.

inadempiente sarà considerato passibile dei relativi provvedimenti disciplinari.

ART. 43 - DIRITTO ALLO STUDIO

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico della azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie o con l'esecutivo dello stesso. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 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.

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 ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, 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, procapite 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 comma 4, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, 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 di 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 le Rappresentanze sindacali unitarie.

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 comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Nota a verbale

Come previsto dall'art. 2, le parti aziendali potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Qualora la formazione venga effettuata fuori dall'orario di lavoro, tali ore verranno retribuite a regime ordinario.

ART. 44 – APPALTI

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, per le unità produttive fino a 100 dipendenti, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici:

- all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse stipulati con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 1, forniranno alle R.S.U., su richiesta di queste, 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 occupazionali; valutandone eventuali possibili alternative.

I gruppi industriali e le aziende, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle RSU dati aggregati del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici, che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 626/1994 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'azienda;
- d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con il RSPP e, ove necessario, con la Direzione dell'appaltante.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari di cui all'art. 48 del vigente C.C.N.L. è pari a euro 108,00 lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in tre tranches pari a 43,20 euro lordi decorrenti dal 1.1.2008; 43,20 euro lordi decorrenti dal 1.11.2008 e 21,60 euro lordi decorrenti dal 1.8.2009.

ART. 48 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

Livelli	Minimi al 31.12.2007	Minimi dal 1.1.2008		Minimi dal 1.11.2008		Minimi dal 1.8.2009		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	1.613,70	87,35	1.701,05	72,52	1.773,57	36,26	1.809,83	196,13	248,83
1°	1.528,53	72,52	1.601,05	72,52	1.673,57	36,26	1.709,83	181,30	230,00
2°	1.329,15	63,06	1.392,21	63,06	1.455,27	31,53	1.486,80	157,65	199,99
3°	1.096,59	52,02	1.148,61	52,02	1.200,63	26,01	1.226,64	130,05	165,00
4°	963,66	45,72	1.009,38	45,72	1.055,10	22,86	1.077,96	114,30	145,00
5°	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44	102,47	130,00
6°	797,51	37,83	835,34	37,83	873,17	18,91	892,08	94,57	120,00
7°	731,06	34,68	765,74	34,68	800,42	17,34	817,76	86,70	110,00
8°	664,60	31,53	696,13	31,53	727,66	15,76	743,42	78,82	100,00

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 31.12.2007	Minimi dal 1.1.2008		Minimi dal 1.11.2008		Minimi dal 1.8.2009		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.096,59	52,02	1.148,61	52,02	1.200,63	26,01	1.226,64	130,05	165,00
5°	863,97	40,99	904,96	40,99	945,95	20,49	966,44	102,47	130,00

NORMA TRANSITORIA

ARRETRATI TRIMESTRE GENNAIO - MARZO 2008

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. l'incremento di cui sopra della retribuzione eventualmente spettante per il trimestre gennaio - marzo 2008, verrà erogato, ragguagliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, alle seguenti scadenze:

- con la retribuzione di competenza del mese di aprile 2008, la retribuzione di gennaio 2008;
- con la retribuzione di competenza del mese di giugno 2008, la retribuzione di febbraio 2008;
- con la retribuzione di competenza del mese di settembre 2008, la retribuzione di marzo 2008.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al trimestre gennaio - marzo 2008, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;
- spettano per i periodi di assenza dal lavoro, che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di Inps e Inail con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati.
- non spettano per i mesi del trimestre gennaio - marzo 2008 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'intero importo arretrato, saranno erogati, per la somma residuale, assieme alle competenze di fine rapporto.

PANIFICAZIONE

Stante la particolare situazione del settore, le parti si incontreranno nel corso del mese di luglio 2008 per definire la parte retributiva e gli istituti normativi eventualmente armonizzabili.

ART. 54 - PREMIO PER OBIETTIVI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

La parte dell'art. 54 riferita all'indennità sostitutiva del premio per obiettivi è così modificata:

Indennità sostitutiva del premio per obiettivi

Per il periodo dal 1.8.2006 al 31.12.2010 e dal 1.1.2011, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Livelli	Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010	Importi dal 1.1.2011
Quadri	30,32	36,93
1°	28,55	36,93
2°	24,83	32,11
3°	20,48	26,49
4°	18,00	23,28
5°	16,14	20,88
6°	14,90	19,27
7°	13,66	17,66
8°	12,41	16,06

ART. 54 – PREMIO PER OBIETTIVI

Inserire "Nota a verbale":

Le parti aziendali, in occasione dell'istituzione o del rinnovo del "Premio per obiettivi", potranno destinare parte degli incrementi convenuti alla Previdenza complementare di cui al successivo art. 60." e/o all'Assistenza sanitaria di cui all'art.

ART. 57 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Modificare il 1° comma:

"Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 55, 56, 57 e ...**(Dimissioni)** del presente CCNL (ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno".

Le varie tipologie di provvedimenti siano così identificate:

- A. RIMPROVERO VERBALE
- B. RIMPROVERO SCRITTO
- C. MULTA
- D. SOSPENSIONE
- E. LICENZIAMENTO

Nel "D - Sospensione" modificare:

- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale.

Nel "D - Sospensione" aggiungere:

- 12) Inosservanza del divieto di fumare.

Nel "E - Licenziamento" inserire:

- 16) Violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In calce a "C - Multa", modificare:

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di multa nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

In calce a "D - Sospensione", modificare:

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

ART. ... – DIMISSIONI

(articolo da inserire nella Parte Quinta del C.C.N.L.)

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, su uno degli appositi moduli previsti dalla legge 17.10.2007 n. 188.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, non esime il dipendente dalla prestazione del preavviso contrattuale, decorrente dal giorno successivo alla data di presentazione di uno dei citati moduli al datore di lavoro.

La mancata presentazione delle dimissioni su uno dei suddetti moduli entro il primo giorno lavorativo successivo alla ricezione, da parte del dipendente, dell'invito formulatogli per iscritto dal datore di lavoro ad adempiere a quanto previsto dalla legge n. 188/2007, sarà considerata quale mancanza equivalente alla grave insubordinazione ai sensi della lettera E), punto 4), dell'art. 57 e darà diritto al datore di lavoro di trattenere dalle sue spettanze una somma pari alla retribuzione spettante per un equivalente periodo di mancato preavviso.

ART. 59 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La parte dell'art. 59 riferita alle anticipazioni del trattamento di fine rapporto è così modificata:

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, 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.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

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

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

- * in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- * ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
- * sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. 37, terza nota a verbale ed all'art. 40 del presente C.C.N.L.;
- * alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- * in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D. Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

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

ART. 60 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di FONDAPI, il Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive dello stesso, di cui all'allegato al presente C.C.N.L..

Le parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,10% all'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R., con decorrenza dal 1.1.2009.



Togliere la "Dichiarazione comune"

ART. - COPERTURE ASSICURATIVE SANITARIE

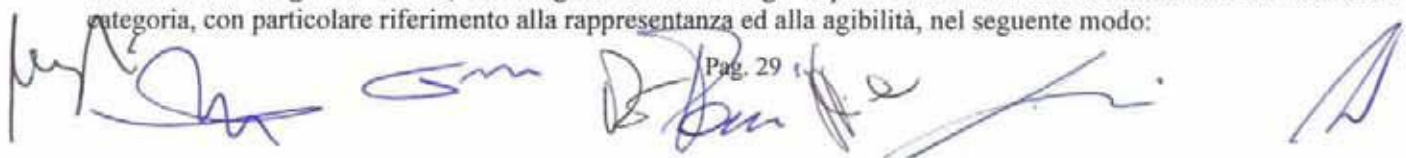
Nel corso del 2008 le Parti si attiveranno presso primarie Compagnie assicurative per verificare fattibilità, coperture e costi per prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, che determini un costo complessivo annuo a carico dell'azienda non superiore ad euro 24,00 per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale polizza potrà prevedere coperture sanitarie superiori a quelle di cui sopra e/o destinate a familiari dei lavoratori, in tali casi con oneri a carico dei lavoratori richiedenti, fatta salva diversa disciplina a livello aziendale.



ART. - SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

Le parti fermi restando quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni/integrazioni nonché l'attuazione dell'Accordo Interconfederale 27.10.1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, convengono di definire gli aspetti demandati alla contrattazione nazionale di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza ed alla agibilità, nel seguente modo:



1) NUMERO RAPPRESENTANTI

a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. L'elezione avviene con le modalità indicate al successivo punto 2).

b) Aziende con più di 15 dipendenti

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola e assunti a tempo indeterminato, che prestano la loro attività nelle sedi/aziendale/i; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro-quota.

Norma transitoria

Fino alla data di costituzione delle RSU, nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

Nota verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle RSU, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

2) MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali. Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale.

3) DURATA DELL'INCARICO

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili, in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 626/1994, le tutele previste dalla Legge n. 300/1970.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettera e) ed f) del D. Lgs. n. 626/1994, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

In applicazione dell'art. 19, comma 5 del D. Lgs. n. 626/1994, come integrato dall'art. 3 della legge n. 123/2007, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento

delle sue funzioni di cui al comma 1 dello stesso art. 19, copia del documento di valutazione dei rischi, di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, nonché del registro degli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 4, comma 5, lettera o).

Nel rispetto della riservatezza e/o del segreto industriale:

- dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico;
- i documenti consegnati al rappresentante non possono essere diffusi all'esterno dell'azienda.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 626/1994 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

L'azienda informerà il rappresentante in merito agli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle osservazioni e delle proposte da lui formulate nonché all'attività di formazione sulla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti.

5) PERMESSI

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato al rappresentante verranno concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno e pari a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti a tempo indeterminato.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19.9.1994 n. 626, lettere b) c) d) g) i) l).

6) RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 626/1994, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante riceve la formazione prevista dall'art. 22, comma 4 del D. Lgs. n. 626/1994, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti al precedente punto 5) e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali su rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nota a verbale

Le parti convengono che nel monte ore di formazione sopra previsto dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI

ART. INQUADRAMENTO

L'inquadramento dei viaggiatori o piazzisti è previsto nell'art. 18 (Classificazione del personale) del presente C.C.N.L. nei livelli 5° e 3°.

A far data dal 1° gennaio 2009, a livello aziendale, su richiesta delle RSU, saranno effettuati esami congiunti che, sulla base di nuove competenze richieste ai viaggiatori o piazzisti, siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro collegate alle mansioni effettivamente svolte.

Qualora vengano congiuntamente individuate tali nuove posizioni di lavoro, le parti aziendali definiranno i relativi inquadramenti e/o modalità diverse di riconoscimento di tali professionalità.

ART. 63 - RISCHIO MACCHINA

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 3.450,00 (4.000,00 dal 1° gennaio 2009) 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.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

ART. 65 - CAUZIONE

Articolo abolito.

ART. 66 - INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZE ASSICURATIVE

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° gennaio 2005, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: euro 26.500,00, elevati a 30.000,00 dal 1° gennaio 2009;
- per invalidità permanente totale: euro 35.500,00, elevati a 40.000,00 dal 1° gennaio 2009.

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



Pag. 32

Scambio di lettere su copertura assicurativa
Allegato al C.C.N.L. 17.4.2008

Spett.li
Segreterie Nazionali

Roma 17 aprile 2008

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

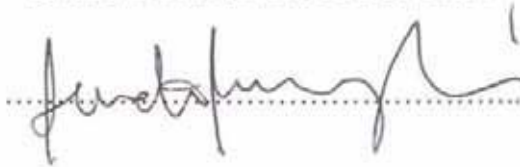
Con riferimento all'art. (Coperture Assicurative Sanitarie) del C.C.N.L. 17.4.2008, Vi precisiamo che, qualora nel corso del 2008 si dovesse constatare la non fattibilità, sia per le coperture che per i costi, di quanto ivi previsto relativamente a prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, ci impegnamo a verificare, presso primarie Compagnie assicurative del ramo vita, le offerte sulla base di un importo assicurato in caso morte di euro 30.000 a beneficio degli eredi legittimi, individuati ai sensi dell'art. 536 cod. civ., dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in costanza di rapporto di lavoro, che comunque determini un costo complessivo annuo a carico dell'azienda non superiore ad euro 24,00 per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale istituto contrattuale non è cumulabile con trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello aziendale, fatta salva, per il futuro, la possibilità di sostituire, senza oneri aggiuntivi, i trattamenti previsti a livello aziendale con quanto sopra regolamentato.

Nel caso in cui l'importo annuo a carico dell'azienda non risultasse sufficiente a garantire il massimale procapite assicurativo sopra convenuto, lo stesso verrà ridotto in maniera tale da poter contenere l'onere di cui sopra.

L'occasione ci è gradita per porgere i nostri migliori saluti.

UNIONALIMENTARI-CONFAPI


Steff. De
WJ