CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI

DA AZIENDE COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE

DI PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI

E LAVORAZIONE PRODOTTI ALIMENTARI

Verbale di accordo

Il giorno 2 dicembre 2020 in videoconferenza

tra

AGCI-AGRITAL

CONFCOOPERATIVE FEDAGRIPESCA

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

e

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL 23 marzo 2016 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari scaduto il 30 novembre 2019 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL

FLAI-CGIL

CONFCOOPERATIVE FEDAGRIPESCA

FAI-CISL

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

UILA-UIL

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

*In **neretto** le parti aggiunte, ~~barrate~~ quelle eliminate*

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

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico decorre dal **1° dicembre 2019** e ha validità per la parte normativa ed economica fino al **30 novembre 2023**.
Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.
La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In caso di ritardato rinnovo del CCNL, per ogni mese intercorrente tra la scadenza del previdente CCNL stesso e la sottoscrizione del nuovo Contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le parti.

Art. 5 – A) Premio per obiettivi B) Indennità per mancata contrattazione di secondo livello

A) Premio per obiettivi

(Omissis)

PRIMA NOTA A VERBALE

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

Quanto sopra premesso, le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

~~B) Elemento di garanzia retributiva~~

~~A far data dal 1° Gennaio 2016, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:~~

~~Livello~~	~~Parametro~~	~~Premi* dal 1° gennaio 2016~~
~~1°A~~	~~230~~	~~40,29~~
~~1°~~	~~200~~	~~35,03~~
~~2°~~	~~165~~	~~28,90~~
~~3°A~~	~~145~~	~~25,40~~
~~3°~~	~~130~~	~~22,78~~
~~4°~~	~~120~~	~~21,02~~
~~5°~~	~~110~~	~~19,27~~
~~6°~~	~~100~~	~~17,52~~

~~** Gli incrementi dei premi corrispondono alla riparametrazione di 2 € mensili riferiti al parametro medio*~~

~~Tali importi, erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.~~

~~Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.~~

~~Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/1982 e in applicazione dell'art. 57 del presente CCNL gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.~~

B) Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello

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

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

Tali importi, erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

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

Prima nota a verbale

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

Seconda nota a verbale

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

Art. 6 – Diritti di informazione. Confronto

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

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

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e produttivo italiano, le Parti considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

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

A) Livello nazionale

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

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

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

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

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

In particolare si esamineranno:

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

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

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

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

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

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

g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;

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

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

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

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

o) programmi relativi al superamento delle barriere architettoniche.

B) Livello regionale

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

C) Livello aziendale, consortile o di gruppo

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

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

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

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

2) situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la RS.U. per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;

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

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

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

17) i contenuti eventualmente discussi a livello di CAE.

I gruppi e le aziende, nell'ambito degli incontri di cui al Sistema di informazione, forniranno alle RSU dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali, nonché, a consuntivo, il dato medio del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

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

Nota a verbale

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

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

Dichiarazione comune su lavoratori transnazionali

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

Dichiarazione comune sulla responsabilità sociale

I consumatori hanno un'attenzione sempre maggiore verso i prodotti, i servizi e i processi di produzione. Partendo da tale premessa, le parti condividono l'importanza di politiche etiche e responsabili e di trovare modi per rendere le proprie scelte visibili, chiare e riconoscibili.

Le parti condividono il comune obiettivo di promuovere la diffusione di tali principi tra le imprese del settore, anche e soprattutto in considerazione delle specificità delle realtà cooperative che di norma non ricorrono a delocalizzazioni mantenendo un forte legame, anche in termini occupazionali, con i loro territori di riferimento.

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

Le parti, stabiliscono, inoltre, che in caso di decisione da parte dell'azienda di adottare misure in tema di Responsabilità Sociale (ad es. Certificazione Etica SA8000), ne sarà data specifica comunicazione alle RSU.

Art. 7 – Relazioni industriali

OMISSIS….

Nota a verbale

Le Parti concordano il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1.1.2013 e sino al 31.12.~~2019~~ **2020**, di 1 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Filcoop) che confluiranno su apposita sezione separata contabile ed amministrativa secondo le modalità che saranno concordate tra le Parti in seno al CdA.

A partire dal 1.1.2021 il versamento a carico delle imprese, di cui al comma precedente, sarà pari a 2 euro.

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

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

Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile ~~(di 10 euro)~~ che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.

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

OMISSIS

b) Modalità di consultazione – Informazioni e documentazione aziendale

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

articolazioni produttive e logistiche dell'azienda**, nonché a dedicare in tutte le aziende una giornata nella quale svolgere una specifica iniziativa sul tema della sicurezza.**

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti dell'Accordo Interconfederale del 5 ottobre 1995.

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

Art. 9 - Formazione professionale

~~Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A tal fine le Parti definiranno tempi e modalità operative.

~~Pertanto,~~ Le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

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

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

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

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

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

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

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

Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalmente **(Allegato n. … fac simile modello di attuazione).**

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

a. al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
b. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
c. al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della

prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

d. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 62 del presente contratto;
e. ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 8 del ccnl.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Foncoop.~~, nonché attraverso l'utilizzo:~~

- ~~del monte ore di cui all'art. 36, se non già utilizzato per gli scopi specifici;~~
- ~~delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.~~

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

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

(Inserire modello)

Art. 10 - Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

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

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

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché **all'applicazione dei CCNL del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali** comparativamente più rappresentative, nello spirito de**gli** Accord**i** sottoscritt**i** il 31 maggio 2007 **e il 12 dicembre 2018** tra le Centrali Cooperative e CGIL, CISL e UIL.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperativa e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci-lavoratori, le suddette clausole dovranno, in particolare, vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento - in coerenza con le norme di legge, contrattuali e del Protocollo e degli Accordi Interconfederali tra le tre Centrali Cooperative e le tre Organizzazioni Sindacali, relative al socio lavoratore.

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. 626/1994 prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge 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. **Inoltre, le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, nell'ottica di una comunità di sito, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL sottoscritti dalle stesse, potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici operanti nel sito.**

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

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

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

Dichiarazione congiunta

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

Art. 12 – Difesa della dignità della persona

OMISSIS

DICHIARAZIONE COMUNE SULLA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

Le Parti **– anche alla luce dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil -** si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

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

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono integralmente richiamati dal presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

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

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n… .....al presente CCNL (All. all'Accordo Interconfederale 30.1.2020).

ALLEGATO …

MODELLO DI DICHIARAZIONE PER IMPRESA COOPERATIVA

La cooperativa …… ritiene inaccettabile ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come mancato rispetto delle diversità e in particolare come molestia o violenza nel luogo di lavoro secondo quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sono quelle esercitate da uno o più superiori, da soci o da uno o più lavoratori o lavoratrici, anche con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Nel riconoscere il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da simili atti o comportamenti e che vadano denunciate le discriminazioni, le molestie o le violenze subite sul luogo di lavoro, la cooperativa si impegna ad adottare opportune misure nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati o accertati. La cooperativa s'impegna a valorizzare la Commissione aziendale sulle *Pari Opportunità* se esistente, quale sede in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori enunciati nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020.

Nell'impresa cooperativa …… tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata oltre che la professionalità la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, civiltà e di reciproca correttezza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione **_____, __/__/____**

_____

Art. 18 - Lavoro a tempo parziale

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

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti 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 ~~7~~ **8**% del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati i[1];
- accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;
- accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.
- Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:
- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

[1] Per gravi malattie le parti intendono quelle di cui alla lett. A9 della "Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza" di cui all'art. 41 del CCNL.

- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A partire dal 1° gennaio 2022 le Parti, riconoscono al lavoratore occupato con contratti a tempo parziale e indeterminato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.

La contrattazione di 2° livello potrà definire modalità semplificate per la manifestazione dei diritti di precedenza da parte del lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art**.** 6, comma 4, DLgs n. 81/2015 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 clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili) ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche).

Con riferimento a quanto previsto al comma 9 ~~8~~ del presente articolo, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale 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 al terzultimo comma dell'art. 29, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglio 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 al comma 9 ~~8~~ 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 al terzultimo comma dell'art. 29 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, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 29 del CCNL, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltreché 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.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 29, 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.

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 la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (ex part-time verticale) le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le Parti ribadiscono che 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.

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.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, comma 7, del Dlgs n. 81/2015 il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del medesimo decreto ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della Legge n. 300/1970, ha la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Tale comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- patologie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex Legge 104/1992);
- lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex Legge 104/1992).

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13%, ovvero del 8% nelle aziende fino a 100 dipendenti, del totale dei dipendenti occupati con contratto a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

- lavoratori con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici;
- lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali (art. 10, comma 1, Legge n. 300/1970).

Al venir meno delle condizioni sopra indicate che hanno dato luogo alla revoca delle clausole elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

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 10~~, 11~~ e 12 ~~9 e 11~~ 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 18 la maggiorazione sarà del 40%.

Dichiarazione su collocamento obbligatorio

Le Parti si impegnano, ognuna per quanto di propria competenza, a sensibilizzare gli Enti preposti affinché i lavoratori che divengono inabili, in vigenza di rapporto di lavoro, vengano inseriti nelle quote di riserva al fine di soddisfare l'obbligo degli avviamenti obbligatori.

Art. 21 - Classificazione dei lavoratori

OMISSIS

III. Commissione per professionalità, classificazione ed inquadramento

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

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

Le parti, **consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato,** convengono di ~~attivare entro il 1995~~ **istituire, a partire dal mese di giugno 2021,** una Commissione Tecnica Paritetica **composta da 6 membri (3 designati da AGRITAL - AGCI, Legacoop Agroalimentare e Fedagri – Confcooperative e 3 designati dalle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila),** avente il compito di ~~delineare i criteri guida di una riforma del sistema classificatorio in rapporto al rinnovo del presente CCNL per la parte normativa~~ **aggiornare le attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.**

~~L'Osservatorio e le parti stipulanti che lo compongono, effettueranno una sessione di lavoro nel mese di novembre 1995, per individuare indirizzi anche alternativi, che tengano conto delle esperienze realizzate nel settore, sui quali dovranno basarsi i lavori della citata Commissione.~~

~~In questo quadro la Commissione avrà il compito di:~~

~~a) valutare la portata e le implicazioni dei processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa;~~

~~b) svolgere attività di studio, ricerca e confronto in merito alla classificazione dei lavoratori al fine di fornire alle parti stipulanti elementi di valutazione circa il rapporto tra professionalità e classificazione;~~

~~c) esaminare le problematiche relative all'accesso del personale femminile ad attività professionali e/o quelle riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;~~

~~d) individuare criteri di valutazione delle professionalità in relazione agli esiti degli studi ed esami di cui ai precedenti punti, nonchè ipotesi di integrazione o modifica dell'attuale assetto classificatorio anche sulla base di una diversa articolazione della struttura dell'inquadramento.~~

~~In questo quadro potranno essere, ad esempio, esaminati nuovi criteri di riconoscimento della professionalità atti a rendere più attuali le vigenti declaratorie, valutando anche l'opportunità di introdurre nuovi livelli di inquadramento.~~

~~Le parti stipulanti convengono sull'utilità di un confronto volto a verificare se e in quale misura l'attuale sistema di inquadramento professionale possa essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi anni.~~

~~A tal fine, attraverso un apposito Gruppo di lavoro, si impegnano a ricercare criteri oggettivi di inquadramento, prefigurando flessibilità applicative basate sulle declaratorie e profili individuali, privilegiando le competenze integrate tese a migliorare la prestazione del lavoro.~~

~~Conseguentemente le parti concordano che il Gruppo individui una proposta modificativa della disciplina contrattuale in materia.~~

~~L'esame dovrà tener conto, tra l'altro:~~

- ~~dell'attuale disciplina contrattuale;~~
- ~~della possibilità di individuare aree professionali omogenee;~~
- ~~della definizione dei possibili ruoli del livello aziendale.~~

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

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

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

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

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

Art. 28-quater- Telelavoro e lavoro agile

OMISSIS

Lavoro “agile”

~~In attesa di una specifica normativa che definisca e disciplini questo nuovo istituto, Le parti intendono per~~ **Il** lavoro “agile” **non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della** prestazione di lavoro subordinato che si svolg**e sia all’interno che all’esterno** dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l’obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall’azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

~~Resta inteso che il lavoro “agile” potrà essere attuato su base volontaria e che la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro “agile” - anche a tempo determinato e/o parziale – è di esclusiva competenza del datore di lavoro.~~

La modalità di lavoro agile è disciplinata dagli articoli 18 e seguenti della Legge 81/2017 e da quanto previsto nel presente articolo.

~~Le parti a livello aziendale potranno definire ulteriori disposizioni, compresi eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro “agile”.~~

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti questo istituto, **intervenuti dopo la stipula del presente contratto**, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Il lavoro “agile” potrà essere attuato su base volontaria. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro “agile” - anche a tempo determinato e/o parziale - è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Le parti a livello aziendale potranno definire ulteriori disposizioni, compresi eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro “agile”.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all’osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall’impresa per l’esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l’assoluta segretezza delle informazioni aziendali, fatta salva la responsabilità datoriale circa a garanzia sulla sicurezza delle connessioni.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l’attività lavorativa in modalità agile può essere prestata nella residenza privata o nel domicilio della lavoratrice/lavoratore o presso altri luoghi.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile, nel luogo concordato tra le parti per svolgere la prestazione, non comporta il riconoscimento aggiuntivo di alcun trattamento di missione/trasferta.

È responsabilità del lavoratore svolgere l’attività all’esterno dei locali aziendali nel rispetto delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di riservatezza relativamente ai dati trattati.

Con riferimento alla quantificazione e alla distribuzione temporale della prestazione all’esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua, di norma, entro i limiti massimi di durata dell’orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l’orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL (artt. 27, 28, 28 ter, 29), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello laddove esistenti.

Le eventuali necessità di svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate e saranno retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell’orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

Il lavoratore, nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all’azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Fatte salve situazioni specifiche identificate nel contratto individuale, l’azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente

utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile; il lavoratore si impegna a utilizzare e conservare la strumentazione ricevuta con la massima cura. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, la revoca, il recesso, il numero di giornate di tale prestazione e l'eventuale riconoscimento di costi sostenuti dal lavoratore in relazione alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Le associazioni firmatarie istituiscono una commissione paritetica per monitorare l'attuazione di quanto convenuto e per armonizzare i contenuti del presente articolo con le disposizioni di cui all'articolo 55 del CCNL, con particolare riferimento all'applicazione dei regolamenti aziendali e alla tutela della dignità delle persone.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine la cooperativa consegna alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Qualora il lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o sulla struttura sanitaria competente al rilascio.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

NORMA TRANSITORIA

In relazione allo stato di emergenza a seguito dell'epidemia di SARS-COv2, le parti si impegnano a favorire l'utilizzo del lavoro agile attraverso le procedure semplificate previste dalle norme emergenziali vigenti, in tutte le situazioni in cui sussiste la compatibilità di tale modalità lavorativa con lo svolgimento delle mansioni assegnate.

Articolo 28-quinques - Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto, salvo quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello o dagli accordi individuali, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 27 del presente CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

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

OMISSIS

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

Il prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno di cui al precedente comma, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di affidamento esclusivo del figlio o in caso di mancanza dell'altro genitore.

Art. 41 - Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza e la prosecuzione di assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e per i lavoratori turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito entro due giorni dalla data del rilascio, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico **all'Inps, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.**

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in ~~caso di~~ **seguito alla** trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4, **e successive modificazioni.**

Azienda e lavoratore si adegueranno alle eventuali modifiche di legge in materia di malattia che dovessero intervenire senza necessità di modifiche al presente articolo.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento.

<u>1) Conservazione del posto</u>
OMISSIS

<u>2) Malattia e ferie</u>
OMISSIS

<u>3) Trattamento economico</u>

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Anzianità	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione della mezza retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per 6 mesi	
Oltre i 5 anni	Per 6 mesi	Per 6 mesi

Agli effetti del trattamento economico l'Azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50 per cento della retribuzione normale netta, operando i relativi conguagli al termine del periodo contrattuale di conservazione del posto.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali), dipendenti da aziende cooperative che trasformino prodotti dei settori: conserve vegetali, vitivinicolo, distillerie, ittico, risicolo, molitorio e pastaio, le aziende cooperative integreranno le indennità corrisposte dagli istituti previdenziali in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta dedotti 3 (tre) giorni di franchigia per ogni singola malattia di durata fino a 14 giorni, mentre nessuna franchigia opererà per malattia di durata superiore.

Per i lavoratori a tempo determinato (stagionali) di cooperative inquadrate nel settore agricolo, l'indennità di malattia a carico INPS eventualmente anticipata dall'azienda al lavoratore, e non ancora rimborsata allo stesso dall'Istituto al momento della cessazione del rapporto, sarà compensata dall'azienda in sede di liquidazione dell'ultima retribuzione.

PRIMA NOTA A VERBALE

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Nel rapporto di lavoro con riduzione di orario in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ex part-time orizzontale) i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di **17/**24 mesi, saranno quantificati **come per i lavoratori a tempo pieno**. ~~facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.~~

Nel rapporto di lavoro con attività lavorativa svolta **sia a tempo pieno che parziale**, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (ex part-time verticale **e misto**) il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di **17/**24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

OMISSIS

Art. 45 - Trattamento economico

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

A) Minimi tabellari mensili

I minimi tabellari mensili sono incrementati come segue:

Liv.	Par.	Minimi al 30.11.2019	Totale aumenti	Aumenti da 1.12.2019	Nuovi minimi dall'1.12.2019	Aumenti dall'1.9.2021	Nuovi minimi dall'1.9.2021	Aumenti dall'1.1.2022	Nuovi minimi dall'1.1.2022	Aumenti dall'1.1.2023	Nuovi minimi dall'1.1.2023
		Euro		Euro							
1S	230	2.336,03	141,01	35,98	2.372,01	35,01	2.407,02	35,01	2.442,02	35,03	2.477,05
1	200	2.031,31	122,62	31,28	2.062,59	30,44	2.093,03	30,44	2.123,47	30,46	2.153,93

2	165	1.675,86	101,16	25,81	1.701,67	25,11	1.726,78	25,11	1.751,90	25,13	1.777,03
3°	145	1.472,72	88,89	22,68	1.495,40	22,07	1.517,47	22,07	1.539,54	22,08	1.561,62
3	130	1.320,39	79,69	20,34	1.340,73	19,79	1.360,52	19,79	1.380,30	19,8	1.400,10
4	120	1.218,80	73,57	18,77	1.237,57	18,26	1.255,83	18,26	1.274,10	18,28	1.292,37
5	110	1.117,25	67,44	17,21	1.134,46	16,74	1.151,20	16,74	1.167,94	16,75	1.184,70
6	100	1.015,69	61,31	15,64	1.031,33	15,22	1.046,55	15,22	1.061,77	15,23	1.077,00

Viaggiatori o piazzisti

Liv.	Par.	Minimi al 30.11.2019	Totale aumenti	Aumenti da 1.12.2019	Nuovi minimi dall'1.12.2019	Aumenti dall'1.9.2021	Nuovi minimi dall'1.9.2021	Aumenti dall'1.1.2022	Nuovi minimi dall'1.1.2022	Aumenti dall'1.1.2023	Nuovi minimi dall'1.1.2023
		Euro		Euro							
I	165	1.675,86	101,16	25,81	1.701,67	25,11	1.726,78	25,11	1.751,90	25,13	1.777,03
II	130	1.320,39	79,69	20,34	1.340,73	19,79	1.360,52	19,79	1.380,30	19,80	1.400,10

~~Dichiarazione comune~~

~~Con riferimento al quadriennio dicembre 2019 / novembre 2023, le Parti convengono che ogni 1 per cento di incremento contributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto – tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, ecc. – sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrale 137 - pari ad euro 21,43 - da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.~~

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

Chiarimento a verbale

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

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

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

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

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Nota a verbale

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

B) Indennità di contingenza

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

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

Importi dell'indennità di contingenza

Livelli	Euro mensili
1S	545,72

1	538,70
2	530,51
3°	525,83
3	522,32
4	519,99
5	517,65
6	515,31

C) Trattamento economico complessivo

Il Trattamento economico complessivo è composto dalle seguenti voci:

a) **Minimi tabellari mensili di cui alla precedente lettera A)**
b) **Indennità di contingenza ed EDR di cui alla precedente lettera B)**
c) **Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR)**
d) **13° e 14° mensilità**
e) **Trattamento fine rapporto**
f) **Aumenti periodici di anzianità**
g) **Fondo sanitario integrativo Filcoop Sanitario**
h) **Cassa maternità/paternità**
i) **Fondo Previdenza Cooperativa**
j) **Contribuzione alla Fondazione Enpaia per gli impiegati**
k) **Maggiorazioni retributive**
l) **Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL**
m) **Premio di risultato se ed in quanto dovuto**
n) **Importi congelati derivanti dall'applicazione della sola aliquota del 3% ex art. 46 del CCNL 8.8.1991 se ed in quanto dovuti**
o) **Elemento di garanzia retributiva e Indennità per mancata contrattazione di secondo livello se ed in quanto dovuti**

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

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

Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio dicembre 2023 – novembre 2027, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrale 137, pari ad euro 22,27, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

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

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

E) Incremento aggiuntivo della retribuzione

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrale 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori, a far data dal 1° aprile 2023, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Liv.	Par.	IAR Euro
1S	230	58,77

1	200	51,10
2	165	42,16
3A	145	37,05
3	130	33,22
4	120	30,66
5	110	28,11
6	100	25,55

~~C)~~ **F)** Modalità di corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta

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

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

A) Congedi parentali

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

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un

periodo continuativo e o frazionato non inferiore a tre mesi (in questo caso il periodo massimo usufruibile dalla madre è ridotto a 5 mesi);

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

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

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre ~~è concesso un giorno~~ **sono concessi due giorni di permesso** retribuito in occasione della nascita del figlio.

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

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, c. 1, della legge n. 53 del 2000.

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

OMISSIS

<u>B) Congedi per la malattia del figlio</u>

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative – per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i ~~nove~~ **dieci** anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui all'art. 41 presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

OMISSIS

<u>E) Congedi per le donne vittime di violenza di genere</u>

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

Le vittime di violenza hanno diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferite in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

<u>F) Congedo per l'assistenza intra generazionale</u>

Il lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - può usufruire di due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili,

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

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

Dichiarazione comune

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

Art. 62-bis - Cessione solidale ROL e Ferie

Ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015, nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, al secondo livello, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal DLGS 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art. 64 – Assistenza sanitaria integrativa

Filcoop Sanitario

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti a Filcoop Sanitario i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare ~~per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali~~.

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

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

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

A partire dall'1.1.2021 l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma precedente sarà pari a 13,50 euro per 12 mensilità.

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

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

A far data dal 1° giugno 202~~0~~**5** il finanziamento al Fondo potrà essere implementato con ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

~~A seguito del suddetto incremento dovranno essere deliberati i miglioramenti delle prestazioni convenute.~~

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

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

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

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

I versamenti effettuati dalle imprese ai sensi degli accordi tra le parti 13-4-2011 e 4-10-2011 relativamente al periodo 1-1-2011/31-8-2011 in aggiunta alla quota ordinaria saranno considerati

acconto sul dovuto per l'anno 2013 con riferimento alle quote ordinarie. In alternativa le imprese potranno richiedere direttamente al Fondo il rimborso di tali versamenti.

Diritto alle prestazioni bilaterali

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

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

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

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

Protocollo aggiuntivo per i viaggiatori e piazzisti

Nell'ambito del contratto unico per gli addetti ai settori cooperativi sono concordate le seguenti specifiche disposizioni per i viaggiatori o piazzisti del settore alimentare.

Dette specifiche norme sostitutive o integrative di norme del contratto costituiscono parte integrante dello stesso.

Per quanto non previsto dalle seguenti norme sostitutive o integrative si applica la normativa del presente contratto.

Commissione Paritetica

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

Art. 11 - Trattamento di malattia e di infortunio

OMISSIS

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

- euro 26.500,00 per morte elevata ad euro 30.000,00 fino al 31.12.2009 e a **euro 35.000,00 (*) per morte elevati ad euro 38.000,00 a decorrere dall'1.1.2021** a decorrere dal 1.1.2010
- euro 35.500,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 40.000 fino al 31.12 2009 e a euro **45.000,00 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 48.000,00 a decorrere dall'1.01.2021**. decorrere dal 1.1.2010

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

Al Vv.Pp. si applicano le norme in tema di reperibilità e quelle di cui alla Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 41, parte generale.

OMISSIS

Art. 15 - Rischio macchina

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% **90%** e comunque con un massimale di euro 4.000,00 fino 31.12 2009 elevato a euro 5.600,00 **5.700,00** ([2]), 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.

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

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

2 Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal **1.1.2021** ~~1.1.2017~~**.** Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.