

**Rinnovo delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e  
margariniera del CCNL dell'industria alimentare**

In data 25.01.2021

TRA

Associazione Italiana dell'Industria Olearia (Assitol) rappresentata dal Presidente Rag. Marcello Del Ferraro, assistito dal Direttore Generale Dott. Andrea Carrassi e dal Dott. Stefano Verginelli, con la partecipazione di una delegazione industriale

e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

la Fai-Cisl, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota,

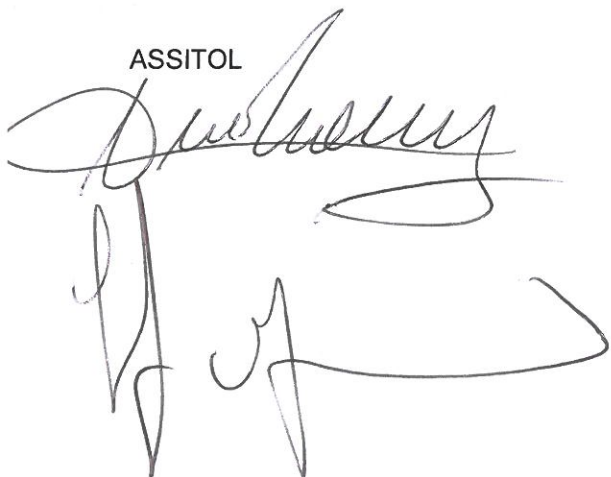
La Flai-Cgil rappresentata da Segretario Generale Giovanni Mininni,

La Uila-Uil rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza.

Si è concluso il rinnovo delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e margariniera" del CCNL dell'industria alimentare.

Le parti concordano che alle disposizioni specifiche riportate nel protocollo aggiuntivo, allegato al CCNL dell'industria alimentare, allo scopo di salvaguardare le specificità settoriali del comparto oli e margarine, siano apportate le seguenti modifiche anche sulla base dei lavori della Commissione paritetica composta da Assitol, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

ASSITOL



FAI



FLAI



UILA



## NORME SOSTITUTIVE O INTEGRATIVE DEL CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

1. Il primo comma dell'articolo 17 – *Periodo di prova* – è sostituito dai seguenti:

L'assunzione in servizio del lavoratore comporta l'effettuazione di un periodo di prova non superiore:

- a sei mesi per i lavoratori del livello 1, 2, 3
- a tre mesi per i lavoratori del livello 4, 5, 6
- a un mese per i lavoratori del livello 7, 8, 9
- a 12 giorni lavorativi per i lavoratori del livello 10

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 3 mesi o da 3 mesi a 2 mesi per i seguenti lavoratori di cui al Gruppo 1 e 2 dell'articolo 26.

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici e gli operatori di vendita che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

2. L'art. 19 – *Stagionalità* – è sostituito integrato dalla seguente nota a verbale:

### PICCOLE AZIENDE E ATTIVITÀ STAGIONALI

Per le piccole aziende industriali che occupano fino a 20 operai nonché per gli stabilimenti svolgenti prevalentemente attività stagionali, anche se occupino un numero superiore di operai si conviene che le competenti Organizzazioni sindacali provinciali determineranno i temperamenti necessari che valgano a limitare l'onere di qualche istituto contrattuale.

~~Per quanto riguarda particolarmente le aziende svolgenti attività stagionali, le Organizzazioni predette dovranno effettuare il loro esame entro il termine di 30 giorni dalla presentazione delle richieste.~~

~~Trascorso tale termine o in caso di mancato accordo l'esame della questione sarà deferito alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria le quali, entro un ugual termine di 30 giorni concorderanno i temperamenti sopradetti.~~

3. Il sesto e settimo comma dell'articolo 21 – *Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante (Apprendistato professionalizzante ex Dlgs 167/2011), del contratto di somministrazione a tempo determinato e del contratto di inserimento* sono sostituiti dai seguenti:

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 9°, 8°, 7°, 6°, 5°, 4° e 3° livello.

La durata massima del periodo di apprendistato è di tre anni e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livello	Periodo tot.	Primo (mesi)	Secondo (mesi)	Terzo (mesi)
9	24	6	18	-

8	30	6	12	12
7	36	6	14	16
6	36	10	12	14
5	36	10	12	14
4	36	10	12	14
3	36	10	10	16

4. L'art. 23 – *Quadri* – è sostituito dal seguente:

**Articolo 23 - QUADRI, LAVORATORI CON FUNZIONI DIRETTIVE E ASSIMILATI**

1. In caso di svolgimento di mansioni di livello superiore che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso il periodo di 6 mesi.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente lo svolgimento della mansione di quadro può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, corrispondenti al termine predetto, sia compresa in un massimo di mesi 12.

2) Ai quadri si riconosce, in caso di trasferimento di proprietà dell'Azienda, un trattamento - aggiuntivo al TFR - pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento, sempre che, entro 90 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, procedano alla risoluzione del rapporto di lavoro senza effettuazione del preavviso.

3) Ai quadri, in relazione alla rilevanza del ruolo svolto, in aggiunta alle informazioni di cui alla prima parte del contratto verranno fornite informazioni sulle linee guida delle politiche che li riguardano, con particolare riferimento alle politiche retributive, ai criteri di gestione dei cosiddetti salari variabili, ai sistemi di valutazione e incentivazione e ai programmi di formazione ivi compresi i contenuti e le risorse relative.

4) Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

5) Ai quadri ed ai lavoratori con funzioni direttive si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

6) Ai quadri, ai lavoratori con funzioni direttive nonché a coloro che svolgono mansioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, si riconoscono interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

7) Ai lavoratori di cui al presente articolo, fermo restando il diritto al godimento delle riduzioni di orario di cui all'articolo 19, tenuto conto della non applicabilità nei loro confronti della disciplina legislativa e contrattuale in materia di lavoro supplementare e/o straordinario:

a) sarà corrisposto, a fronte di prestazioni aggiuntive in giorno festivo - prestazioni espressamente richieste o, comunque, dettate da fattori esterni alla autonomia e discrezionalità di tali lavoratori - un riposo compensativo o un trattamento pari a 1/50 o a 1/25 di minimo tabellare e contingenza di livello di appartenenza a fronte di prestazioni di durata rispettivamente inferiore e pari o superiore a mezza giornata.

Il trattamento di cui sopra assorbe o comunque non si cumula con quanto allo stesso titolo già concesso a livello individuale e/o concordato a livello aziendale;

b) sarà corrisposto un importo pari al 30% della retribuzione relativa al numero di ore risultante dalla differenza fra le giornate di lavoro considerate pari a 64 ore e le ore di assenza dal lavoro effettuate nell'anno per motivi diversi dai seguenti: ferie, festività coincidenti con le giornate lavorative, riposi aggiuntivi e riduzione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 19, permessi sindacali retribuiti e assemblee retribuite<sup>1</sup>.

- In caso di Cassa integrazione guadagni con sospensione a zero ore, le 8 giornate saranno riproporzionate in ragione di 1/12 per ogni gruppo di 22 giornate di sospensione intervenute nel corso dell'anno, con esclusione dell'eventuale frazione inferiore a tale limite.

- In caso di assunzione e/o di risoluzione del rapporto intervenute nel corso del mese, non si dovrà tener conto delle frazioni dello stesso né agli effetti del riproporzionamento delle 8 giornate, né agli effetti del computo delle ore di assenza dal lavoro effettuate per motivi diversi da quelli indicati al primo comma della presente lettera b).

- L'importo di cui al presente punto 7) sarà corrisposto alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro nel caso in cui questa intervenga nel corso dell'anno nel quale ultimo caso le 8 giornate saranno riproporzionate in ragione di 1/12 per mese di lavoro.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

In relazione a quanto previsto al punto 7), lettera b) del presente articolo, ai lavoratori ai quali è riconosciuto il pagamento delle ore supplementari e/o straordinarie effettuate per prolungamento o anticipazione di orario si applica quanto disposto alla lettera G dell'articolo 30.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo le Parti si danno atto che quadri dell'Azienda, individuati dalla Fai-Flai-Uila affiancheranno di volta in volta la Rsu nella sua funzione negoziale relativa alle materie interessanti i quadri.

5. L'art. 25 – *Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa o custodia* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 25 - DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA**

a) Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia le clausole del presente Contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente capitolo.

Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al Gruppo 4) dell'art. 26 sono inquadrati nei sottoelencati livelli:

##### LIVELLO 9

Vi appartengono: autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono analogo grado di specializzazione.

##### LIVELLO 10

Vi appartengono: autisti non meccanici, guardie notturne e diurne ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono un analogo grado di qualificazione nonché quelli inquadrati nella Cat. E in base al Ccnl 17 aprile 1976.

b) Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli Accordi Interconfederali che ne consentano la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le 60 ore settimanali.

<sup>1</sup> Si veda anche quanto previsto all'articolo 30, lettera G.

- In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi fermo restando quanto disposto dall'art. 30 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

- Per i suddetti lavoratori le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 48 ore settimanali e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali.

- Le ore prestate oltre le 10 giornaliere e le 60 settimanali sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario di cui all'art. 31.

Resta fermo quanto previsto all'articolo 30 lettera b) per il lavoro supplementare e straordinario.

- Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13<sup>a</sup> mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

- Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto compresa la indennità di contingenza.

- Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

6. L'art. 26 – *Classificazione dei lavoratori* – è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 26 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 10 livelli raggruppati in 5 aree professionali.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

- La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

- I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

- Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in livello inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

- L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale.

#### **LIVELLO 1**

Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

#### **LIVELLO 2**

#### Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di un'unità organizzativa di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione aziendale, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità.

Sono pertanto inquadrati in questo livello i lavoratori con professionalità superiore a quella emergente dai profili inseriti nel livello 3.

#### LIVELLO 3

##### Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza.

##### PROFILI:

- analista esperto di centro elettronico;
- responsabile di uno o più prodotti che in base alle politiche di marketing prestabilite cura lo studio dei prodotti affidatigli, analizza la situazione del mercato, ne valuta le potenzialità, gestisce lo sviluppo dei prodotti stessi e ne realizza le politiche di marketing specifiche;
- lavoratore preposto, nel campo dell'amministrazione, all'attività di un ufficio di cui cura, in condizioni di ampia autonomia, la soluzione di problemi organizzativi, studia il perfezionamento e la semplificazione della procedura di lavoro e formula programmi operativi per l'attuazione delle incombenze di competenza;
- impiegato tecnico che sovrintende e controlla in condizioni di ampia autonomia un reparto di produzione o manutenzione, cura la soluzione dei problemi tecnico-organizzativi del reparto stesso ed è responsabile verso il suo superiore diretto dei risultati produttivi del reparto affidatogli;
- impiegato che sovrintende e controlla un importante ufficio amministrativo, ne cura la soluzione dei problemi organizzativi ed è responsabile verso il suo superiore diretto dell'attuazione delle direttive inerenti al funzionamento ed alla semplificazione delle procedure dallo stesso stabilite.
- Capo ufficio vendite;
- Capo ufficio acquisti;
- Capo ufficio progettazioni;
- Responsabile dell'organizzazione e realizzazione di ricerche di laboratorio;
- Responsabile di importante reparto di produzione.

#### LIVELLO 4

##### Declaratoria:

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

##### PROFILI:

- tecnico responsabile in turno, nelle ore di assenza dei capi reparto, della conduzione e coordinamento delle lavorazioni e dei servizi nell'intera unità produttiva;

- tecnico di informatica che, partecipando all'analisi e su indicazioni di massima dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi curandone la esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative;
- tecnico che studia e sviluppa procedure relative ad apparecchiature, attrezzature, impianti o loro particolari, imposta le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, definisce quote, tolleranze, materiali ed esegue il disegno complessivo;
- addetto alla gestione del rapporto con la clientela che ha elevata autonomia decisionale e margini di discrezionalità, nella determinazione delle condizioni di vendita;
- operatore di vendita assunto con l'incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione con la clientela per la vendita dei prodotti per i quali ha avuto incarico e/o per svolgere attività di promozione, di merchandising e di assistenza al punto di vendita.

#### LIVELLO 5

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) I lavoratori con mansioni di concetto.

#### PROFILI:

- impiegato tecnico con compiti di controllo e coordinamento nell'ambito dei servizi, o, nei settori di produzione, dell'andamento delle lavorazioni;
- tecnico operatore alla ricerca che partecipa alla messa a punto di nuovi metodi analitici;
- impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o industriale e/o nella amministrazione del personale;
- impiegato addetto alle trattative con i clienti e con i fornitori;
- ispettore alle vendite;
- programmatore su calcolatori elettronici;
- impiegato disegnatore progettista.

b) I lavoratori che, ai sensi delle norme contenute nell'articolo 5 – Parte Comune - del Ccnl 10 aprile 1970, riportate in nota al presente articolo, erano inquadrabili nella 1a categoria delle "qualifiche speciali".

Vengono inoltre inseriti in questo livello i profili di seguito indicati:

- strumentista elettronico che sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse (analizzatori, ecc.) - o in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche - opera per la individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto e per la taratura (sia dopo la revisione, sia all'atto dell'installazione), effettuando interventi che risultano risolutivi.

Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima e partecipa alla formulazione di proposte migliorative;

- strumentista che opera sull'intera gamma delle catene di regolazione complesse (elettroniche, pneumatiche, elettropneumatiche e combinate) o, in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano fra loro differenti per caratteristiche - per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto compresa la revisione e taratura dei singoli componenti (ad es.: trasduttori, amplificatori, filtri, oscillatori, ponti di vario tipo) i cui interventi risultano risolutivi;

- conduttore di impianti (quadrista) in possesso di diploma tecnico professionale o preparazione equivalente che rispondendo direttamente a livello di responsabile di reparto opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive fra loro diverse, con compito di guida, coordinamento e controllo di altri operatori ed in grado di decidere interventi risolutivi in caso di anomalie;

- operatore che con ampia autonomia ed avvalendosi se necessario di altri lavoratori esegue lavori per la costruzione, modifica, miglioria e manutenzione di apparecchiature, attrezzature, congegni, dispositivi anche di grande precisione e complessità utilizzati per prove ed esperimenti condotti dai ricercatori nei laboratori, sulla base di disegni, schizzi, indicazioni ricevute, partecipando alla definizione o suggerendo le soluzioni più razionali ed efficaci in relazione ai problemi e alle specifiche esigenze prospettate dai richiedenti, eseguendo tutte le operazioni necessarie (lavorazioni su macchine utensili, aggiustaggi, montaggi, ecc.) partecipando alla scelta di materiali particolari, tecnologie e per le parti elettriche e strumentistiche;
- personale di manutenzione che, al massimo livello di autonomia operativa e decisionale in assenza di livelli di coordinamento, opera in più specializzazioni manutentive fondamentali avvalendosi all'occorrenza di altri operatori specialisti ed effettua su macchinari, apparecchiature e strumenti ogni tipo di interventi risolutivi e tali da richiedere elevate conoscenze teoriche e pratiche nelle discipline tecniche di competenza e nella loro correlazione con gli impianti ed i processi produttivi;
- elettricista che provvede alla completa installazione collaudo e messa a punto di nuovi impianti complessi con delibera funzionale degli stessi e realizza modifiche su indirizzi di massima;
- conduttore in assenza di livelli di coordinamento di centrale termoelettrica intesa come generatori di vapore con annesse turbine per la produzione di energia elettrica con potenzialità relativa tale da richiedere la patente di primo grado;
- impiegato che rispondendo al responsabile della sicurezza è addetto alla gestione e alla attuazione pratica della normativa sull'igiene e sulla sicurezza del lavoro;
- capolinea: lavoratore multispecializzato addetto alla conduzione/manutenzione e controllo di qualità standard di più linee coordinandone gli addetti;
- conduttore di impianti e/o manutentore di base che in possesso di diploma di scuola superiore o conoscenze tecniche equiparabili, conduce più settori di impianto anche di caratteristiche fra loro fondamentali diverse; coordina una o più persone, per l'esecuzione di attività routinarie ed extra routinarie, in caso di indisponibilità temporanea del responsabile in turno; interviene direttamente, avendone le competenze tecniche, sugli impianti a lui affidatigli, per svolgere operazioni di depannaggio anche complesse ed esegue l'addestramento e/o la formazione di personale neoassunto;
- responsabile del flusso materia prima e del processo di filtrazione in termini quali-quantitativi.

## LIVELLO 6

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) I lavoratori che svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, con ampia autonomia ed in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, mansioni di natura tecnica e amministrativa di notevole rilievo variabilità e complessità con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento e all'organizzazione dei compiti loro affidati.

PROFILI:

- operatore esperto su calcolatore elettronico;
- disegnatore particolarista che su istruzioni del progettista provvede allo sviluppo grafico di particolari costruttivi di apparecchiature, tubazioni, carpenteria, fabbricati, fondazioni, cunicoli e alla stesura dei dettagli delle linee corredati di tutte le informazioni tecniche e di eventuali dati economici per la messa in opera;



- lavoratore addetto al centro elaborazione dati che provvede in base a procedure standardizzate alla raccolta e verifica del materiale in input, all'inoltro dello stesso alla sala operativa, al ricevimento dei documenti elaborati, alla verifica degli stessi ed al successivo inoltro agli utenti;

- segretaria steno-dattilografa con conoscenza di lingue estere utilizzate con normale continuità nelle pratiche d'ufficio e per fornire esaurienti risposte telefoniche - che redige autonomamente corrispondenza semplice, prospetti su indicazioni di massima reperendo ed elaborando opportunamente i dati, tiene aggiornata l'agenda degli impegni, provvede - in collegamento con gli enti preposti all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc..

b) I lavoratori che in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati.

#### PROFILI:

- meccanico aggiustatore che opera sull'intera gamma delle macchine complesse (o, in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche) caratterizzate da condizioni funzionali particolarmente impegnative (ad esempio: turbine ad elevata potenza, compressori rotativi di elevata potenza e alto numero di giri, compressori alternativi a più stadi per elevate pressioni, centrifughe classificatrici, ecc) per l'individuazione e la eliminazione di qualsiasi guasto e per la revisione generale i cui interventi risultano risolutivi.

Provvede inoltre alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima;

- operatore tecnico alla ricerca che con iniziativa personale, svolge mansioni di livello superiore rispetto a quelle di tipo specialistico a carattere prevalentemente esecutivo.

Le mansioni sono caratterizzate dallo svolgimento di attività specialistiche, polivalenti, con l'applicazione di tecniche e metodologiche diversificate ed alla conoscenza critica dei metodi e delle tecniche;

- conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente ai responsabili di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti di cui al profilo del livello 7 operando su almeno due impianti complessi, di caratteristiche tra loro fondamentalmente diverse;

- elettricista che opera sull'intera gamma degli impianti complessi (o in mancanza, sulle pluralità di quelli esistenti in azienda purché siano tra loro differenti per caratteristiche) caratterizzati da condizioni funzionali particolarmente impegnative (circuiti che elaborano in forma complessa molte variabili) per l'eliminazione di qualsiasi guasto, i cui interventi risultano risolutivi;

- elettrostrumentista che opera su catene di regolazione combinate (elettriche, elettroniche, pneumatiche, elettropneumatiche, ecc.) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, compresa la revisione, la taratura e la messa in servizio dell'intera catena;

- personale che in condizioni di autonomia esecutiva, effettua operazioni di assistenza tecnica presso la clientela su macchine ed apparecchiature commercializzate o concesse in comodato dall'Azienda individuando i guasti effettuando riparazioni (in officina o sul posto) meccaniche ed elettrico/elettroniche con regolazioni e messe a punto complesse;

- personale di manutenzione che in condizioni di autonomia esecutiva effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni, sull'intera gamma dei relativi macchinari;

- capolinea: lavoratore multispecializzato addetto alla conduzione manutenzione e controllo di qualità standard di una sola linea coordinandone gli addetti.



## LIVELLO 7

### Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) I lavoratori che con specifica collaborazione in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione svolgono attività d'ordine delicate e complesse, sia tecniche che amministrative, la cui esecuzione richiede notevoli conoscenze professionali specifiche accompagnate da prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione.

### PROFILI:

- addetto ad attività di segreteria che organizza archivi e schedari, provvede al reperimento ed elaborazione dei dati per l'aggiornamento di evidenze o per la stesura di prospetti, provvede in collaborazione con gli enti preposti alla organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;

- lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

b) I lavoratori che ai sensi delle norme contenute nell'articolo 5 – Parte comune - del Ccnl 10 aprile 1970, riportate in nota al presente articolo, erano inquadrabili nella IIa categoria delle "qualifiche speciali".

c) I lavoratori che svolgendo normalmente le loro mansioni in condizioni di autonomia compiono operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.

### PROFILI:

- conduttore d'impianto (quadrista) che, operando in condizioni di autonomia e su tutte le fasi di un processo nella sala quadri di un importante impianto di produzione continua caratterizzato da una complessa strumentazione automatica e semiautomatica, esegue i controlli e le operazioni necessarie per il mantenimento dei processi produttivi entro i limiti operativi prefissati;

- meccanico aggiustatore che in condizioni di autonomia esecutiva, effettua la revisione di macchine complesse e delicate (ad esempio: turbine, compressori rotativi ed alternativi, pompe centrifughe pluristadio, pompe alternative a più pistoni, riduttori epicicloidali e moltiplicatori, circuiti frigoriferi ecc.) intervenendo sugli organi fondamentali delle stesse (manovellismi, tenute, rotor, cuscinetti ecc.), identifica i guasti e le loro cause, provvede allo smontaggio di parti e gruppi, definisce autonomamente il tipo di intervento necessario, provvede al rimontaggio eseguendo lavori di alta precisione e che necessitano di aggiustamenti particolari, tarature, giochi e tolleranze strette;

- strumentista che in condizioni di autonomia esegue interventi di manutenzione, riparazione, taratura e messa a punto su strumentazione elettronica e su catene di regolazione elettroniche, in laboratorio e presso i reparti.

Per tali interventi si richiede la completa conoscenza della funzionalità della strumentazione elettronica, di misure elettroniche e dei principi di regolazione automatica;

- elettricista che, in condizioni di autonomia esecutiva effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate su impianti ed apparecchiature complesse, conoscendone il funzionamento ed interpretando ove richiesto schemi complessi e funzionali;

- personale di manutenzione che esegue in condizioni di autonomia esecutiva su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza gli interventi e regolazioni per

assicurarne il corretto funzionamento, effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;

- conduttore di impianti (quadrista) che opera in condizioni di autonomia esecutiva in tutte le fasi del processo produttivo di un grande impianto con tecnologie avanzate;

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di confezionamento complessi e di grande dimensione, ne assicura il funzionale andamento, correggendo le eventuali irregolarità, provvede alle relative verifiche ed effettua le necessarie annotazioni per garantire la qualità assegnata di produzione e sia in grado di compiere sull'intera linea, in condizioni di autonomia, piccoli interventi meccanici di ripristino atti a garantire la regolarità di funzionamento;

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva esegue fuori sede lavori di notevole difficoltà per la installazione, l'avviamento e la manutenzione di impianti e/o apparecchiature interpretando disegni di insieme e dettagli di macchinari, apparecchi e tubazioni di qualsiasi materiale e dimensione, predisponendo gli opportuni mezzi di esecuzione;

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva è in grado di operare su tutte le macchine di una linea di confezionamento, i cui componenti costituiscono il team di riferimento con obiettivi assegnati e condivisi, e di attivarsi in modo autonomo per l'individuazione e risoluzione di problemi contingenti tramite coordinamento tecnico-professionale dei componenti il team.

#### NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che per gli addetti al confezionamento la nozione di impianti "di grande dimensione" deve fare riferimento agli impianti di confezionamento generalmente in uso nell'industria dell'olio e della margarina, non avendo ovviamente senso fare confronti con altri settori industriali, alimentari o non alimentari.

#### LIVELLO 8

Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

a) Lavoratori che svolgono mansioni di ordine sia tecnico che amministrativo la cui esecuzione richiede una adeguata preparazione professionale ed esperienza di lavoro specifica.

PROFILI:

- addetto di segreteria che svolge le proprie mansioni in condizioni di autonomia esecutiva servendosi di diverse apparecchiature e sistemi elettronici (videoscrittura, centralino elettronico, archivio elettronico, ecc.) che richiedono particolari modalità operative con adeguate conoscenze teoriche;

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva e operando su apparecchiature multilinee riceve, trasmette e smista le comunicazioni telefoniche e telegrafiche in arrivo e in partenza, anche internazionali, effettuando le relative registrazioni;

- lavoratore che operando in condizioni di autonomia esecutiva e con il supporto di apparecchiature elettroniche, rileva, ordina, controlla, confronta, trascrive e totalizza dati anche diversi elaborando situazioni riepilogative ed effettuando imputazioni di conto;

b) Lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione compiono lavori e operazioni di notevole difficoltà, la cui esecuzione richiede particolare

capacità specifica, sia tecnica che pratica acquisita anche con adeguato tirocinio o adeguata conoscenza pratica.

#### PROFILI:

- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di produzione con differenti caratteristiche, ne assicura il funzionale andamento produttivo correggendo le eventuali irregolarità, conduce l'intero ciclo di lavorazione, provvede alla relativa verifica, effettua le necessarie annotazioni al fine di garantire la qualità assegnata di produzione;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di preparazione, estrazione o raffinazione di olii, utilizza diverse apparecchiature e sistemi di controllo elettronico, che richiedono adeguate conoscenze teoriche;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva opera su impianti di confezionamento complessi e di grandi dimensioni, ne assicura il funzionale andamento correggendo le eventuali irregolarità, provvede alle relative verifiche ed effettua le necessarie annotazioni per garantire la qualità assegnata di produzione;
- lavoratore addetto alla conduzione di una linea di lavorazione che controlla il regolare funzionamento delle macchine a monte ed a valle della linea stessa, e ne richiede gli eventuali interventi manutentivi ed organizzativi più urgenti;
- lavoratore che in condizioni di autonomia esecutiva provvede al funzionamento degli impianti ecologici controllando i dispositivi di segnalazione e riferendo eventuali anomalie al responsabile, preleva i campioni destinati al controllo, prepara le soluzioni dei reattivi che intervengono nel processo di depurazione, provvede alle annotazioni previste e cura l'efficienza dei componenti del sistema;
- lavoratore che in condizioni di autonomia utilizza correntemente attrezzature complementari quali ad esempio cannello ossiacetilenico e/o in forma prevalente, carrelli elevatori.

#### LIVELLO 9

##### Declaratoria:

Appartengono a questo livello:

##### a1) Addetti alle mansioni semplici di ufficio:

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi a movimento materiale;
- addetti al controllo fatture.

a2) Lavoratori come alla precedente lettera a1) con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

b) Lavoratori che compiono lavori e operazioni che richiedono possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio;

- personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature o macchinari per assicurare il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne sia affidata la conduzione;
- addetti alla conduzione o addetti ad apparecchi o macchinari comuni di demargarinazione, frazionamento, decolorazione, scissione, celle elettrolitiche e presse continue o automatiche ecc., quando gli sia affidato l'andamento degli apparecchi e delle reazioni che vi si svolgono;
- coadiutori di prima categoria con responsabilità di singole operazioni afferenti agli impianti;
- conduttori di impianti di disoleazione di sanse vergini di oliva;
- operaio che compie direttamente l'insieme delle operazioni richieste per assicurare l'andamento di un impianto non complesso mediante controlli e regolazioni dirette o su

quadri centralizzati, ed in particolare controlla la marcia dell'impianto stesso osservando sull'apposita strumentazione i dati relativi ai parametri di marcia (portata, temperatura, pressione), esegue le opportune regolazioni per la correzione di eventuali anomalie;

- addetto al campionamento manuale o meccanico dei semi oleosi e alla determinazione elementare delle loro caratteristiche.

#### LIVELLO 10

- impiegati d'ordine di prima assunzione con passaggio al livello superiore dopo un periodo di sei mesi;

- lavoratori addetti alla produzione di prima assunzione a tempo indeterminato con passaggio al livello superiore dopo un periodo di sei mesi;

- addetti ai lavori di carico e scarico, generici di pulizia e lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica;

- addetti alla produzione e al servizio assunti a tempo indeterminato per le campagne stagionali con passaggio al livello superiore dopo un periodo di lavoro effettivo di 8 mesi presso la stessa unità produttiva, da realizzare anche con riferimento a più campagne.

I lavoratori addetti al processo produttivo e al carico e scarico delle merci passeranno dal 10° al 9° livello dopo un periodo di sei mesi.

Premesso che:

- i concetti di valorizzazione della professionalità in termini di polivalenza, autonomia, vanno colti mediante i correttivi apportati alla struttura classificatoria;

- i miglioramenti classificatori che non siano di mero aggiustamento parametrico devono avere un corrispettivo per le Aziende in termini di produttività tecnico-economica,

a) la pratica realizzazione del nuovo inquadramento in Azienda per il personale che già svolge le mansioni meglio inquadrate è un fatto automatico con lo strumento delle declaratorie e dei profili;

b) dove non esistano già le figure professionali di cui ai livelli 6 e 5 l'Azienda, sempre che queste figure siano compatibili con la tecnologia aziendale e compensate da produttività, ricercherà le modifiche nella distribuzione delle mansioni funzionali alla realizzazione di tali figure, passando anche attraverso addestramento e fasi sperimentali reversibili;

c) i programmi di addestramento relativi vanno portati a conoscenza delle Rsu;

d) l'attuazione delle fasi di sperimentazione reversibile per la realizzazione in caso di esito positivo della stessa, delle professionalità indicate dalle declaratorie dei livelli 6 e 5 può avvenire anche attraverso forme di lavoro di gruppo che risultino volte allo sviluppo della produttività tecnico-economica dell'Azienda e compatibili con l'assetto organizzativo della stessa;

e) qualora, per effetto di innovazioni tecnologiche o di riorganizzazioni produttive, si realizzassero nuove figure professionali queste saranno inquadrate per analogia a livello aziendale nella nuova struttura classificatoria attraverso lo strumento delle declaratorie e dei profili e potranno anche essere esplicitate con i relativi profili.

In tal caso, fermo restando quanto sopra previsto, in appositi incontri a livello nazionale le Parti verificheranno, in relazione alla loro valenza generale o settoriale, l'opportunità di un inserimento nei livelli del futuro Ccnl.

\* \* \* \*

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/1985, la distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento previsto dalla scala classificatoria unica e la distinzione per qualifiche è dato dalle seguenti aree professionali.

**AREA 1: LIVELLO 1, 2, 3**

Tale area è costituita da lavoratori svolgenti funzioni direttive e/o, specialistiche di ampia responsabilità o rilevante importanza per l'impresa.

Vi appartengono quadri e impiegati direttivi o assimilati.

**AREA 2: LIVELLO 4**

Tale area è costituita da lavoratori altamente qualificati con mansioni di concetto richiedenti notevole competenza e autonomia professionale nell'ambito delle proprie funzioni.

**AREA 3: LIVELLO 5, 6**

Tale area è costituita dagli impiegati con mansioni di concetto comportanti ampia autonomia, dalle qualifiche speciali di equivalenti professionalità nonché dagli operai in possesso di elevata specializzazione professionale.

**AREA 4: LIVELLO 7, 8**

Tale area è costituita dagli impiegati d'ordine svolgenti attività delicate e complesse, dalle qualifiche speciali con compiti di guida e controllo di operai che effettuano lavori richiedenti generiche conoscenze; dagli operai specializzati svolgenti lavori di significativa delicatezza e complessità.

**AREA 5: LIVELLO 9, 10**

Tale area è costituita dagli impiegati d'ordine e da operai che svolgono lavori qualificati e di semplice esecuzione.

Inoltre, il collegamento fra l'inquadramento per qualifica ed il relativo trattamento normativo è il seguente:

*Gruppo 1)*

- qualifica di quadro: livello 1, 2

*Gruppo 2)*

- qualifica impiegatizia: livello 3, 4, 5a), 6a), 7a), 8a), 9a), 10a)

*Gruppo 3)*

-qualifica speciale: livello 5b), 7b)

*Gruppo 4)*

- qualifica operaia: livello 5c), 6b), 7c), 8b), 9b), 10b )

**NOTE A VERBALE**

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985, le Parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

- In base a quanto sopra le Parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nei livelli 1 e 2 di cui al presente articolo.

- Le Parti si danno atto che con la regolamentazione di cui agli articoli 23 e 26 del presente Ccnl si è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

2. Con riferimento all'inquadramento degli operatori di vendita nei relativi livelli 4 e 6 le Parti concordano che i compiti definiti nei profili non dovranno comportare aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovranno essere motivati da reali esigenze tecniche e commerciali della distribuzione.

- Per il livello 6 l'assegnazione dei compiti alternativi e/o complementari si ritiene temporanea.

- Nel caso in cui la mansione complementare e/o alternativa venga espletata per un periodo superiore ai tre mesi si avrà il passaggio automatico al livello superiore.

3. Sono applicate agli Operatori di Vendita le norme che prevedono trattamenti differenziati ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

#### NOTA

Norme contenute nell'art. 5 del Ccnl 10 aprile 1970 per la classificazione degli appartenenti alle qualifiche speciali:

#### *CRITERI DI APPARTENENZA*

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo dar luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento speciale previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente:

a) le mansioni di guida e controllo nel coordinamento ed indirizzo di un gruppo di operai, anche se esplicanti compiti di manovalanza, sempreché in questo caso dette mansioni rivestano carattere di particolar rilievo;

b) le mansioni che, non essendo di guida e controllo rivestono un carattere di specifica e particolare importanza rispetto a quella insita nelle mansioni attribuite agli operai a norma delle declaratorie delle relative classificazioni oppure le mansioni che comportano fiducia e responsabilità tali da farle ritenere, per analogia, equivalenti a quelle della prima parte del presente punto b).

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, custodia e simili, regolate dalle classificazioni operaie.

#### *CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE*

I lavoratori di cui si tratta sono divisi in due categorie.

Appartengono alla la categoria i lavoratori per i quali l'esercizio delle mansioni specifiche nella precedente parte a) comporti:

- per il punto a) una specifica competenza ai fini della condotta di operazioni o servizi o impianti cui sono preposti e che rivestono carattere di particolare importanza o per la loro natura o per la loro difficoltà o delicatezza;

- per il punto b) un grado di obiettiva equivalenza alle mansioni di cui al punto precedente, per competenze o responsabilità e fiducia.

Appartengono alla 2a categoria tutti gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

#### *A TITOLO DI ESEMPIO APPARTENGONO ALLA 1a CATEGORIA:*

- capi operai preposti al complesso delle varie fasi della produzione di olii di sansa o da semi oleosi con solventi;

- capi operai preposti al complesso delle varie fasi della produzione di olio da semi oleosi mediante pressione;

- capi operai preposti al complesso delle varie fasi della raffinazione olii;

- capi operai preposti al complesso delle varie fasi della produzione di margarina;
- capi operai preposti alla officina meccanica ove la stessa abbia una attrezzatura di mezzi di personale tale da consentire uno sviluppato servizio di manutenzione e riparazione.

**A TITOLO DI ESEMPIO APPARTENGONO ALLA 2a CATEGORIA:**

- capo del gruppo di operai costituenti il turno agli impianti di spremitura dei semi di oleosi, estrazioni a benzina e raffineria;
- capo degli operai addetti al magazzino olii incaricato anche delle operazioni di miscele e filtrazioni;
- capo guardiano, capo fattorino;
- analisti esecutori di analisi complesse qualitative e quantitative.

L'applicazione delle suddette esemplificazioni nelle piccole aziende del settore potrà tener conto delle particolari esigenze organizzative delle aziende stesse, per cui le attribuzioni distintamente previste nelle esemplificazioni di che trattasi, potranno risultare variamente accentrate.

Le parti convengono di riattivare nel corrente anno l'Osservatorio sulla classificazione al fine di proseguire l'esame dell'assetto classificatorio del settore oleario e margariniero in collegamento con l'iter e gli esiti dei lavori del Gruppo di lavoro sul sistema di inquadramento professionale costituito con l'accordo di rinnovo del Ccnl dell'industria alimentare del 14 luglio 2003.

**NOTA A VERBALE**

Entro il 31 dicembre 2007 le parti si incontreranno per valutare la eventuale necessità di riformulare i profili professionali esistenti in relazione alle innovazioni tecnologiche intervenute nel quadriennio di vigenza contrattuale, anche costituendo allo scopo un'apposita Commissione.

**NOTE A VERBALE**

In sede di prima applicazione, si intende che la decorrenza del periodo di sei mesi per il passaggio dal 10° al 9° livello dei lavoratori addetti al processo produttivo e al carico e scarico delle merci per i lavoratori in attività alla data di stipula del presente accordo sia calcolata a partire dal 1° luglio 2009.

7. L'art. 27 – *Disciplina delle mansioni* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 27 – Disciplina delle mansioni**

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed Rsu.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e



del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o dagli altri soggetti previsti dalla legge.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di livello 1 e di livello 2, di due mesi nel disimpegno di quelle di 3 e di un mese e mezzo nel disimpegno di quelle degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ecc.) nel qual caso il compenso di cui sopra, spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Al lavoratore a cui sia riconosciuto il livello superiore al suo trascorsi i termini di cui al comma precedente, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore.

Agli effetti del passaggio di livello il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di nove mesi per il passaggio al livello 1, di sei mesi per il passaggio al livello 2, di quattro mesi per il passaggio al 3 e di tre mesi per gli altri.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra non ubicata nello stesso sito produttivo se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

a) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, per il 50% della sua entità, agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio.

b) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di passaggio alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio.

c) Nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia l'anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale è considerata utile nella misura del 100% della sua entità agli effetti della determinazione del trattamento di ferie, di malattia e di infortunio e del trattamento di preavviso.

Per tutti gli istituti sopra evidenziati, nel caso di passaggio a impiegato di un appartenente alla qualifica speciale, già proveniente dalla qualifica operaia, dovrà essere applicato quanto previsto al punto B per gli anni trascorsi nella qualifica operaia.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti delle ferie si chiarisce che il computo al 50% dell'anzianità di servizio non può comportare una misura di ferie inferiore a quella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in base all'anzianità complessiva qualora fosse rimasto nella qualifica di provenienza.

8. L'articolo 30 – *Orario di lavoro* - è sostituito dal seguente:

### **Articolo 30 - ORARIO DI LAVORO**

Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato rispetto a tali disposizioni, la durata contrattuale dell'orario di lavoro del singolo lavoratore è pari a 40 ore settimanali da cui sono detratte le riduzioni d'orario previste al successivo articolo 33.

- La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non discontinui è fissata in 39 ore settimanali normalmente concentrate in cinque giorni.

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

**A.**

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

**B.**

a) E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalle norme di legge. Al riguardo si fa riferimento a quanto previsto dal comma 11 - art. 31 del CCNL dell'Industria Alimentare.

b) Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano ad esempio in tali ipotesi la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze connesse alla stagionalità dei prodotti con particolare riferimento al ricevimento, trattamento e stoccaggio degli stessi e alle operazioni connesse al ricevimento e/o spedizioni dei prodotti via mare, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze di lavoro.

c) Al di là dei casi previsti dal punto precedente eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la Rsu. Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli artt. 30 e 31 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad. es. Banca ore).

d) Le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla Rsu i dati consuntivi concernenti le prestazioni straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì forniti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto b).

- Entro la fine del primo trimestre di ciascun anno le Direzioni aziendali verificheranno con le rispettive Rsu la distribuzione dell'orario annuo con la indicazione di massima dei periodi di effettivo godimento delle ferie, delle ex festività e delle altre riduzioni di orario.

- Le aziende verificheranno altresì con le Rsu gli eventuali scostamenti rispetto al calendario originario e le ragioni che li hanno determinati.

### C.

Ragioni tecnico-organizzative e di mercato potranno comportare il mantenimento del regime di orario in atto alla data della stipula del vigente Ccnl o l'adozione di orari normali di lavoro diversi. In tal caso fermo restando il godimento dei riposi aggiuntivi le Aziende contratteranno con le Rsu la programmazione dell'utilizzo della riduzione di orario di cui all'articolo 33.

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita, anche con riferimento a titolo esemplificativo ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 88 ore, calcolate a livello individuale, per anno solare o per esercizio.

Fermo restando in ogni caso il nuovo limite di orario di cui al comma precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

A tal fine le aziende potranno definire un calendario di lavoro e attuare, previa consultazione con le Rsu delle modalità attuative, programmi con settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario di lavoro normale in atto nella azienda e settimane con prestazioni lavorative inferiori a detto orario, ferme restando le vigenti normative di legge in materia di orario di lavoro.

Gli scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza delle Rsu e le relative motivazioni saranno con queste ultime esaminate.

La modulazione dell'orario attraverso regimi pluriperiodali è intesa a correlare le esigenze di produttività e di competitività delle imprese con quelle dei lavoratori anche per un più equilibrato rapporto fra tempo lavorato e tempo disponibile.

### D

L'orario normale dei lavoratori turnisti è fissato in 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su 2 turni per 7 giorni settimanali sarà pari a 233,5 giornate lavorative; quello dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) sarà pari a 233,25 giornate lavorative.

Per i turnisti 3x7 l'orario di lavoro viene ridotto di 2 ore su base annua.

- La collocazione rispettivamente dei 26,5 e dei 27,5 giorni conseguenti - che comprendono sia i riposi a fronte di festività sia quelli a fronte delle ex festività, sia le 40 ore di riduzione di orario di cui all'accordo interconfederale 22 gennaio 1983 sia le ulteriori 5,5 giornate sia quanto a qualsiasi titolo già concesso o concordato nelle Aziende - sarà contrattata a livello aziendale senza operare conguagli individuali tra i giorni in questione ed il numero delle festività lavorate.

A livello aziendale potranno essere realizzate previo confronto sindacale schematizzazioni tali che nel corso dell'anno consentano sia il godimento di 3 settimane proporzionate di ferie in un periodo di 4 mesi (normalmente da giugno a settembre) sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

### E.

L'orario giornaliero di lavoro fissato in azienda sarà esposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi in stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'Azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite per il lavoro supplementare straordinario.

#### F.

Nel caso di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui alla precedente lettera C, non costituisce lavoro straordinario quello attuato oltre l'orario normale settimanale. Comunque in tali circostanze per i lavoratori non a ciclo continuo le ore di lavoro prestate oltre le 8 giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 20% di cui all'articolo 31 punto 9) del presente contratto.

#### G.

Alla fine di ciascun anno solare o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione di un importo pari al 30% della retribuzione relativa alle sole prime 120 ore di effettiva presenza prestate oltre il limite globale annuo convenzionalmente stabilito in 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 25) comprendenti le ore non prestate per ferie, per festività coincidenti con le giornate lavorative, per i riposi aggiuntivi e per la riduzione dell'orario di cui all'articolo 33, per assemblee retribuite, per permessi sindacali retribuiti, per donazioni di sangue nei limiti previsti dalla legge.

- In caso di Cassa integrazione guadagni con sospensioni a zero ore, di assunzione e di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui di cui all'articolo 25) e le 120 ore indicate al comma precedente si intendono adeguatamente riproporzionate in ragione di 1/12esimo per mese di lavoro.

Le Parti dichiarano che il miglioramento della produttività del lavoro nelle aziende e della competitività delle imprese resta un loro obiettivo comune. A tale fine le imprese e le RSU, nell'ambito della contrattazione aziendale, potranno, attraverso appositi accordi, definire idonei indicatori da assumere come base di riferimento per incentivare ed agevolare la produttività.

Esclusivamente per questo scopo potranno essere utilizzate (aggiungendole a quanto già eventualmente pattuito) anche le risorse correlate con il premio presenza. Ove le Parti raggiungano accordi in tal senso, l'articolo 30, lettera G e l'articolo 23, comma 7, lettera b non troveranno applicazione per le Aziende in vigenza delle scelte aziendali concordate, fermo restando che in caso contrario continueranno ad essere applicati i dispositivi contrattuali esistenti.

#### H.

E' considerato lavoro notturno:

- per i lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art. 26 quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 antimeridiane.

- per i lavoratori di cui ai gruppi 3 e 4 dell'art. 26 quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 antimeridiane.

- Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al Dlgs n. 66 del 2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, secondo comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che

sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni).

- L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dalla consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma dell'art. 12 del decreto legislativo. A tali Organizzazioni va anche estesa l'informativa di cui al secondo comma della disposizione sopra citata.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui ai punti b) e c) dell'art. 34. Per i lavoratori soggetti alle deroghe e alle eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il giorno stesso; nel caso contrario il lavoro disposto in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per lavoro festivo o straordinario festivo. Durante il periodo di attività stagionale detto preavviso sarà ridotto a 2 giorni.

I.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento. Il lavoro straordinario - fermo restando quanto previsto al precedente punto B lettera c) - nonché il lavoro festivo dovrà essere disposto ed autorizzato dalla Direzione aziendale.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

1. Il godimento dei riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività in aggiunta all'indennità di turno la sola maggiorazione del 50% di cui all'articolo 31, del presente contratto.

2. L'orario settimanale di cui al secondo comma del presente articolo è realizzato attraverso l'assorbimento della riduzione di orario di cui alla lettera a) dell'art. 33. La residua quota di riduzione sarà goduta attraverso corrispondenti riposi.

- A livello aziendale potranno essere realizzate per periodi determinati nel corso dell'anno, in relazione a specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive e di mercato da verificare con le Rsu, e ferma restando l'esigenza di garantire flessibilità operativa, ottimale utilizzo delle risorse umane e delle capacità degli impianti, riduzioni dell'orario attraverso l'utilizzo dei riposi di cui alla lettera a) dell'articolo 33 ed eventualmente, delle festività abolite.

3. Per i lavoratori che prestano l'orario normale settimanale di 39 ore le giornate lavorative per le quali è prevista una prestazione inferiore a 8 ore, saranno considerate pari ad 8 ore in caso di ferie e altre cause di assenza con diritto alla retribuzione. Negli altri casi si farà riferimento all'orario di lavoro previsto.

4. La prestazione lavorativa dell'Operatore di vendita, si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate.

- La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

5. Ai fini del computo delle ore di effettiva presenza di cui al punto G del presente articolo non verranno considerate le ore di lavoro eccedenti l'orario normale ove le stesse non siano recuperate.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono di riassumere nella seguente tabella le regole in materia di orari di lavoro.

	Ore Settimanali	Giorni Anno
<b>Giornalieri</b>	39h	-
<b>Turni Avvicendati 2 x 5</b>	39h	-
<b>Turni Avvicendati 2 x 6</b>	39h	-
<b>Turni avvicendati 2 x 7</b>	40h	233,5
<b>Turni a ciclo continuo 3 x 7</b>	40h	233,25

#### Articolo 30-bis

Vedi contratto dell'industria alimentare.

#### Articolo 30-ter

Vedi contratto dell'industria alimentare.

#### DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

1. Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle Parti e che la crescita dell'occupazione può essere perseguita anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le Parti riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione degli incontri previsti nell'articolo 2 del presente Contratto la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

Le Parti, nel confermare l'impianto normativa dell'art. 30 riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriore rispetto a quanto previsto dallo stesso art. 30.

Tali regimi saranno ricavabili ricorrendo alla utilizzazione in aggiunta a quelle previste per il personale giornaliero (5 giornate) di ulteriori giornate di riposo fino a raggiungere l'orario dei turnisti a ciclo continuo.

2. In situazioni di esubero di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, in particolare modo nel Mezzogiorno potrà essere verificata anche alla luce delle opportune modifiche legislative la possibilità di ricorso alla Cassa integrazione guadagni speciali con forme di rotazione del personale e regimi di orario di lavoro ridotti rispetto a quelli normali nonché a forme di part-time di lavoro, a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive che risultino compatibili con le esigenze tecnico produttive e organizzative che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

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

- A tal fine le Parti, ferma restando l'utilizzabilità in rapporto alle diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori degli strumenti di legge in materia di contratti di solidarietà (863/84 e 236/93), Cassa integrazione guadagni e mobilità (223/91), contratti part-time (863/84) e altri successivi provvedimenti indicano alle Direzioni e alle Rsu delle imprese strumenti e percorsi, che in presenza di specifiche condizioni di compatibilità organizzativa ed economica per le imprese stesse possano adeguatamente rispondere agli obiettivi strategici prima indicati:

**1. Gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua.**

In rapporto all'entità delle eccedenze, alla tipologia del lavoro e alla omogeneità e fungibilità professionale, le imprese e le Rsu potranno concordare la realizzazione temporanea e reversibile di una riduzione collettiva dell'orario di lavoro utilizzando sia per il personale giornaliero che per quello turnista:

- tutti i riposi e le riduzioni contrattualmente previsti all'articolo 33 del contratto;
- i residui individuali di ferie e riduzioni di orario non godute;
- la possibile utilizzazione delle ferie eccedenti le quattro settimane.

**2. Nuove ulteriori riduzioni di orario attraverso i contratti di solidarietà.**

- L'eventuale ricorso temporaneo e reversibile a tali riduzioni di orario, al di là delle condizioni oggettive richiamate al punto precedente, presuppone un equilibrio dei costi da ricercarsi anche con equivalenti riduzioni retributive. Il ricorso agli strumenti di incentivazione e sostegno offerti dalla legge attutisce l'onere economico per i lavoratori.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le Parti avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del Dlgs n. 66 del 2003, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva.

**9. L'art. 31 -Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni - è sostituito dal seguente:**

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

**1) Lavoro straordinario compreso fra le 40 e le 48 ore settimanali 20%**

**2) Lavoro straordinario (oltre le 48 ore) diurno feriale**

- per la 1a ora **25%**

- ore successive **35%**

**3) Lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50%**

**4) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:**

- lavoratori di cui al Gruppo 4) dell'articolo 26, **30%**

- lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3) dell'articolo 26, **50%**

**5) Lavoro effettuato in turni avvicendati:**

a) turni diurni **4%**

b) turno notturno **34%**

c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo intendendosi come tali quelle che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni **46%**

**6) Lavoro domenicale con riposo compensativo 30%**

**7) Lavoro straordinario (oltre le 48 ore) festivo 70%**

**8) Lavoro straordinario notturno (oltre le 48 ore)**

(compreso e non compreso in turni avvicendati)

- 1a ora **60%**

- ore successive **75%**

**9)** Lavoro prestato in caso di distribuzione dell'orario normale su un arco di più settimane di cui alle lettere C e F dell'articolo 30

**a)** oltre 1'8a giornaliera **20%**

**b)** nella giornata di sabato **20%**

**10)** Lavoro effettuato entro le sole prime 120 ore prestate oltre il limite annuo di 2.024 ore (2.530 per i lavoratori discontinui) **30%**

- Per le ore di lavoro prestate nei giorni di domenica o, per gli addetti a lavori in turni, nei giorni di riposo compensativo che superano l'orario settimanale di 48 ore e di 60 ore per i discontinui sarà applicata la maggiorazione del **70%**.

- Eccettuati i casi di recupero di godimento dei riposi compensativi previsti dalla lettera B.c) dell'articolo 30, per il lavoro straordinario e festivo competono per le ore di lavoro prestate e in aggiunta alla retribuzione mensile le corrispondenti quote della retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

- Tali percentuali vanno applicate sulle quote orarie degli elementi retributivi di cui ai punti 1) e 2) dell'articolo 30 calcolate secondo i criteri previsti dall'articolo 50. Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 24 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni del punto 5) del presente articolo.

- Fatta eccezione per il 30% di cui al precedente punto 10), le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Peraltro nei confronti del personale turnista, alle percentuali sopra previste per il lavoro effettuato in turni avvicendati andrà aggiunta la percentuale di maggiorazione di cui al precedente punto 6) in caso di lavoro prestato in giornata domenicale o la percentuale di cui al precedente punto 3) in caso di lavoro prestato nei giorni considerati festivi.

- Le maggiorazioni indicate ai precedenti punti 9) e 10) sostituiscono eventuali trattamenti aziendali riconosciuti allo stesso titolo, fatte salve le condizioni di miglior favore.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

**1.** Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

**2.** La percentuale del 4% prevista per lavoro effettuato in turni diurni verrà corrisposta anche ai lavoratori che si avvicendino nei due soli turni diurni.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO SPETTANTE IN CASO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA EFFETTUATA NELLE GIORNATE FESTIVE DI CUI ALL'ART 34 punti B) E C)

Ore lavorate	Trattamento economico
0	incluso nella retribuzione mensile
> 0	maggiorazione del 50%



10. L'art. 32 – *Riposo per i pasti*:

**Articolo 32 – RIPOSO SETTIMANALE**

~~Come previsto dalla relativa legge il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.~~

~~Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.~~

**Le disposizioni di cui alla nota a verbale dell'articolo 32 del Ccnl Industria Alimentare si applicano anche alle aziende aderenti ad Assitol.**

11. L'art. 33 – *Riposo settimanale* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 33 - RIPOSI AGGIUNTIVI E RIDUZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO**

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente a 4 giornate di riposo in sostituzione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 26 gennaio 1977 per le 6 ex festività e ciò tenendo anche conto di quanto stabilito nel "Chiarimento a verbale" di cui all'articolo 35.

- I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni "semi-continue" (3 turni per 5 o 6 giorni settimanali) che prestino la loro attività nel turno notturno hanno diritto di godere, in aggiunta ai 4 giorni di riposo di cui al comma 1 concessi a fronte delle ex festività, di tante giornate di riposo quante sono le festività effettivamente lavorate e/o coincidenti con la domenica in luogo del trattamento economico corrispondente e comunque 2 ulteriori giornate di riposo annue rapportate al lavoro prestato in turno notturno.

- Ai lavoratori giornalieri e turnisti non a ciclo continuo sono riconosciute le seguenti riduzioni dell'orario di lavoro in ragione d'anno alle diverse scadenze:

a) lavoratori giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6

- 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983

- 20 ore ex Ccnl 6 dicembre 1986

- Inoltre ai suddetti lavoratori sono riconosciute ulteriori 8 ore

b) lavoratori turnisti 3x5 e 3x6

- 40 ore ex Accordo Interconfederale 22 gennaio 1983

- 24 ore ex Ccnl 6 dicembre 1986

- Inoltre ai suddetti lavoratori sono riconosciute ulteriori 12 ore complessive di riduzioni.

- Per quanto riguarda la riduzione di orario spettante ai lavoratori giornalieri la cui prestazione normale è fissata in 39 ore settimanali si fa riferimento a quanto previsto nel "Chiarimento a verbale" di cui all'articolo 30.

- I riposi e le riduzioni dell'orario di lavoro di cui ai punti precedenti assorbono quanto, a qualsiasi titolo, già concesso o concordato nelle Aziende.

**NOTA A VERBALE**

- Per i lavoratori del Comune di Roma tenuto conto del carattere festivo del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) le giornate di riposo a fronte delle ex festività sono 4.

- Per gli Operatori di vendita già denominati Viaggiatori e Piazzisti l'utilizzo della riduzione di orario avverrà in ragione di gruppi di 8 ore per una giornata o gruppi di 4 ore per mezza giornata.

12. L'art. 34 – *Giorni festivi – Festività infrasettimanali e nazionali* - viene integrato dalla seguente nota a verbale è ~~sostituito dal seguente:~~

#### **Articolo 34 – GIORNI FESTIVI**

~~Sono considerati giorni festivi:~~

~~a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui ai commi precedenti;~~

~~b) le ricorrenze del 25 aprile e dell' 1 maggio;~~

~~e) le seguenti festività:~~

~~1. Capodanno~~

~~2. Epifania (6 gennaio)~~

~~3. Festa della Repubblica (2 giugno)~~

~~4. Assunzione (15 agosto)~~

~~5. Ognissanti (1 novembre)~~

~~6. Immacolata Concezione (8 dicembre)~~

~~7. S. Natale (25 dicembre)~~

~~8. S. Stefano (26 dicembre)~~

~~9. Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento~~

~~10. Il giorno successivo alla Pasqua~~

**- Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito sotto la osservanza delle norme di legge; comunque l'effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico previsto dall'articolo 57 .**

**- Qualora una delle festività di cui alle lettere b) e c) cadesse di domenica è dovuta al lavoratore giornaliero o all'addetto al turno 2x5 o 2x6 una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui all'articolo 50.**

**- In sede aziendale potrà essere concordato di sostituire il trattamento anzidetto con il godimento di una giornata di riposo.**

**- Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b) e c) insieme coincidano con una giornata domenicale.**

#### **NOTA A VERBALE**

~~Per i lavoratori del Comune di Roma è considerato giorno festivo anche il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).~~

13. L'art. 35 – *Ferie* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 35 – FERIE**

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio secondo i termini sotto indicati.

Ai lavoratori assunti dall'1 gennaio 2001 viene riconosciuto un periodo di ferie di 4 settimane e 2 giorni con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio.

I lavoratori assunti precedentemente al 1 gennaio 2001 continueranno a beneficiare del trattamento di miglior favore previsto dal Ccnl 1 febbraio 1999 con l'aggiunta di un giorno

AA

- In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in 5 giorni.
- In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto alla lettera c) dell'articolo 30 le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in Azienda nello stesso periodo.
- Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; solamente le festività previste dalle lettere b) e c) dell'articolo 32 che cadono in tale periodo, con esclusione delle festività che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni, non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 9.
- La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il non godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione.

- Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente.
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.
- Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'Azienda è tenuta a riconoscergli sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 59.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

I periodi feriali su indicati tengono conto della coincidenza delle festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 34 con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale settimanale di lavoro in 5 giorni.

Pertanto per tali festività non si farà più luogo alla concessione di corrispondenti ferie aggiuntive o del sostitutivo trattamento economico di cui al precedente Ccnl 12 dicembre 1969 (art. 11 parte operai, art. 4 qualifiche speciali e art. 10 parte impiegati).

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, premesso che con il rinnovo del Ccnl del 24 luglio 1990 hanno ulteriormente ridotto le differenze esistenti in materia di ferie tra le diverse qualifiche di lavoratori, hanno convenuto che ai lavoratori di cui ai Gruppi 1), 2) e 3) dell'articolo 26, assunti entro il 31 agosto 1990, a partire dalla maturazione del 18° anno di anzianità di servizio verrà riconosciuto il periodo di ferie annue di 5 settimane e 2 giorni prevista dal precedente Ccnl.

Il diritto di godimento del giorno di ferie aggiuntivo previsto con decorrenza 1° luglio 1990 è riconosciuto a partire dal 1° settembre 1990.

#### DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le Aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative e produttive, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono di riassumere nella seguente tabella la normativa vigente in materia di ferie.

Lavoratori assunti dal 1° gennaio 2001			4 settimane e 2 giorni
Lavoratori assunti tra il 1° settembre 1990 ed il 31 dicembre 2000	Fino a 10 anni di anzianità		4 settimane e 2 giorni
	Da oltre 10 anni fino a 18 anni di anzianità	Operai	4 settimane e 3 giorni
		Quadri, impiegati ex QS	5 settimane e 1 giorno
	Oltre 18 anni di anzianità	Operai	4 settimane e 4 giorni
Quadri, impiegati ex QS		5 settimane e 1 giorno	
Lavoratori assunti entro il 31 agosto 1990	Oltre 18 anni di anzianità	Quadri, impiegati ex QS	5 settimane e 3 giorni

14. L'art. 40 - *Assenze - Permessi* - è sostituito dal seguente:

#### Articolo 40 - PERMESSI DI ENTRATA IN AZIENDA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nei locali dell'Azienda in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

- Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nei locali dell'Azienda se non è autorizzato dalla Direzione.

#### Articoli 40-bis e 40-ter

Vedi contratto dell'industria alimentare.

15. L'art. 41 - *Mense aziendali* - è sostituito dal seguente:

#### Articolo 41 - PERMESSI - ASPETTATIVA - ASSENZE

##### a) PERMESSI NON RETRIBUITI

Sempreché ricorrano giustificati motivi, e compatibilmente con le esigenze di servizio, la Direzione potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta per le sue esigenze, brevi permessi non retribuiti.

~~In tal senso costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzati dai lavoratori che abbiano a carico:~~

-familiari portatori di handicap;

~~–figli di età inferiore a sei anni;~~

~~La richiesta dovrà essere avanzata, documentandone la necessità al superiore diretto con anticipo.~~

#### b) ~~PERMESSI PARZIALMENTE RETRIBUITI~~

~~A fronte di documentata esigenza di permessi per ragioni inerenti:~~

~~–familiari a carico portatori di handicap;~~

~~–familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza;~~

~~–necessità da parte del lavoratore straniero di raggiungere il luogo d'origine per gravi motivi familiari;~~

~~1) Ove il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché dei riposi a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'articolo del presente Ccnl, le Aziende provvederanno a retribuire tali permessi in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 3 giorni di retribuzione.~~

~~Tale trattamento, non cumulabile con quanto eventualmente previsto in sede aziendale, nel caso di lavoratori con familiari a carico portatori di handicap, spetta in aggiunta a quanto previsto dall'articolo 33 della Legge n. 104/92.~~

~~2) Per i lavoratori portatori di handicap si richiamano le disposizioni dell'articolo 33 della citata Legge n. 104/92 e delle successive circolari ministeriali a chiarimento.~~

~~L'azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato una anzianità non inferiore a 5 anni, e che ne faccia richiesta per comprovate riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa.~~

~~L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentato di tossicodipendenza.~~

~~L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concede conformemente alle leggi in vigore, a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario nazionale o presso strutture riconosciute dalle istituzioni.~~

~~L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.~~

#### CHIARIMENTO A VERBALE

~~Per il lavoratore in condizioni di tossicodipendenza nonché per il lavoratore con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, ferma restando la compatibilità con le esigenze di servizio, si prescinde dal requisito di 5 anni di anzianità per la concessione dell'aspettativa.~~

~~Salvo quanto disposto dall'art. 47 del presente contratto, le assenze, i cui motivi debbono essere comunicati all'Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio salvo il caso di impedimento giustificato.~~

~~–In mancanza della giustificazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.~~

~~–L'assenza ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.~~

~~–Il lavoratore che non avesse fatto nei casi previsti il regolare movimento della scheda (o della medaglia) è considerato assente a meno che possa far risultare in modo sicuro e possibilmente prima dell'uscita, la sua presenza nello stabilimento: in tal caso però sarà considerato ritardatario.~~

16. L'art. 50 – *Modalità di corresponsione della retribuzione* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 50 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE - RETRIBUZIONE ORARIA  
- GIORNALIERA - 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.**

Sono elementi retributivi i seguenti:

Paga mensile o stipendio (minimo contrattuale, scatti di anzianità, eventuale elemento retributivo individuale, eventuali aumenti di merito e altre eccedenze sul minimo contrattuale);

Indennità di contingenza

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

- a) Compenso per eventuale lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo ed a turni.
- b) Eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, indennità per lavorazioni nocive, ecc.).
- c) Elemento aggiuntivo della retribuzione.
- d) Premio di produzione o elemento retributivo scorporato per gli operatori di vendita di cui al punto 9 dell'articolo 55.
- e) Eventuali provvigioni, interessenze, ecc.
- f) 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.
- g) Eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo.

- La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 175.

- La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

- Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista ai punti 1) e 2) del presente articolo.

- Per gli operatori di vendita già denominati Viaggiatori o Piazzisti la retribuzione giornaliera è ragguagliata a 8/175 della retribuzione mensile.

- A tali effetti salvo quando diversamente disposto dal presente Ccnl per retribuzione mensile si intende quella costituita dagli elementi fissi.

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Il coefficiente giornaliero (1/25) deve essere adottato esclusivamente per la corresponsione del trattamento economico per festività coincidenti con la domenica e per i casi in cui il contratto fa ad esso espresso riferimento.

~~La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini e con le modalità in atto nelle singole aziende con moneta corrente o con altro mezzo equipollente di pagamento previa consultazione con le Organizzazioni Sindacali (Rsu ove esistente).~~

- Nel caso in cui l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto 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 della indennità di mancato preavviso.

~~All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto in cui dovranno essere distintamente specificati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.~~

~~Tale prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.~~

- Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

- Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

- In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lettere b) e c) dell'art. 32 escluse solo quelle coincidenti con la domenica.

- Ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.

- Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate in base alla retribuzione oraria ottenuta applicando il coefficiente orario (1/175) di cui al precedente articolo 50.

- In caso di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane come previsto alla lettera c) dell'articolo 30.

- Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per il particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati solo per cause che comportano il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile, intendendosi in tal modo compensate oltre al lavoro prestato anche le assenze retribuibili.

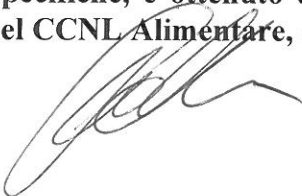
- Ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per parte del particolare orario fissato in azienda o che si saranno assentati per cause che non comportano il diritto alla retribuzione, le detrazioni saranno effettuate in ragione di 1/175esimo della retribuzione mensile per ogni ora non lavorata o comunque non retribuibile.

- La retribuzione normale ai lavoratori di cui al gruppo 4) dell'articolo 26 sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

17. L'art. 51- *Minimi tabellari mensili* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 51 – MINIMI CONTRATTUALI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**L'aumento dei minimi tabellari (TEM), del TEC e dello IAR di cui all'articolo 51, ad eccezione di quanto previsto all'articolo precedente (punto 16) delle presenti Disposizioni Specifiche, è ottenuto desumendolo dall'aumento e dalle tranche di erogazione stabiliti nel CCNL Alimentare, calcolando gli aumenti sul parametro 138.**



~~ottenuto desumendolo dall'aumento e dalle tranches di erogazione stabiliti nel CCNL Alimentare, calcolando gli aumenti sul parametro 138.~~

I minimi contrattuali, di cui al TEM, afferenti a ciascun livello sono riportati nella tabella che segue.

- L'elemento aggiuntivo per i quadri è fissato a 142 euro mensili per i quadri inquadrati nel livello 1 e 122,50 euro mensili per quelli inquadrati al livello 2.
- Gli eventuali assorbimenti in occasione dei passaggi di livello sono effettuati solo dal superminimo individuale o da quello contrattato per il quale sia stata prevista la possibilità di assorbimento.

### MINIMI TABELLARI

I minimi tabellari (paga base) sono fissati nelle misure e con le decorrenze previste nella seguente tabella.





**MINIMI TABELLARI**

I minimi tabellari sono fissati nelle misure e con le decorrenze previste nella seguente tabella.

Livello	Parametro	Minimi dal 30/11/2019	Aumenti dal 01/12/2019	Minimi dal 01/12/2019	Aumenti dal 01/09/2021	Minimi dal 01/09/2021	Aumenti dal 01/01/2022	Minimi dal 01.01.2022	Aumenti dal 01/01/2023	Minimi dal 01.01.2023
1	217	2.206,06	33,70	2.239,76	32,79	2.272,55	32,79	2.305,34	32,82	2.338,16
2	202	2.054,21	31,37	2.085,58	30,52	2.116,10	30,52	2.146,62	30,55	2.177,17
3	182	1.850,11	28,26	1.878,37	27,50	1.905,87	27,50	1.933,37	27,52	1.960,89
4	161	1.633,67	25,00	1.658,67	24,33	1.683,00	24,33	1.707,33	24,35	1.731,68
5	147	1.494,48	22,83	1.517,31	22,21	1.539,52	22,21	1.561,73	22,23	1.583,96
6	136	1.380,19	21,12	1.401,31	20,55	1.421,86	20,55	1.442,41	20,57	1.462,98
7	124	1.260,01	19,26	1.279,27	18,73	1.298,00	18,73	1.316,73	18,75	1.335,48
8	117	1.189,51	18,17	1.207,68	17,68	1.225,36	17,68	1.243,04	17,69	1.260,73
9	110	1.118,21	17,08	1.135,29	16,62	1.151,91	16,62	1.168,53	16,64	1.185,17
10	100	1.015,79	15,53	1.031,32	15,11	1.046,43	15,11	1.061,54	15,12	1.076,66

**Incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR)**

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrico 138 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
------	------	-----

1	217	55,04 €
2	202	51,23 €
3	182	46,16 €
4	161	40,83 €
5	147	37,28 €
6	136	34,49 €
7	124	31,45 €
8	117	29,67 €
9	110	27,90 €
10	100	25,36 €

17 bis. L'art. 51 bis – **Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello (sostituisce art. 55 lettera B) – è sostituito dal seguente:**

**Articolo 51 bis - Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello - La tabella del Contratto alimentare è sostituita dalla seguente:**

Liv.	Par.	Trattamento Mancata contrattazione di II livello dal 1°.01.2023
1	217	47,17
2	202	43,91
3	182	39,57
4	161	35,00
5	147	31,96
6	136	29,57
7	124	26,96
8	117	25,43
9	110	23,91
10	100	21,74

18. L'art. 53 – *Aumenti periodici di anzianità* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 53 - SCATTI DI ANZIANITA'**

Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di effettivo servizio prestato calcolato sulla base della data di assunzione ad avere corrisposto a titolo di scatto di anzianità un aumento retributivo in cifra fissa pari a:

Categoria	Dal 01/07/2012	Dal 01/07/2013	Dal 01/07/2014	Dal 01/07/2015	Dal 01/07/2016	Dal 01/07/2019
1	25,61	26,56	27,62	28,68	29,74	32,12
2	23,75	24,63	25,62	26,61	27,60	29,81
3	21,24	22,03	22,91	23,79	24,67	26,64
4	18,12	18,79	19,54	20,29	21,04	22,72
5	17,50	18,14	18,87	19,6	20,33	21,96
6	16,86	17,48	18,18	18,88	19,58	21,15
7	15,30	15,87	16,50	17,13	17,76	19,18
8	14,99	15,55	16,17	16,79	17,41	18,80
9	14,37	14,91	15,51	16,11	16,71	18,05
10	12,50	12,96	13,48	14,00	14,52	15,68

- Il numero massimo maturabile di scatti di anzianità è 5.

- Gli scatti di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

- In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nei livelli di provenienza.

Tale importo ai fini dell'individuazione del numero di scatti, o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

- Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità o loro frazioni quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

- Gli scatti di anzianità assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

19. L'art. 54 - *Tredicesima e quattordicesima mensilità* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 54 - 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> MENSILITA'**

A norma di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946 l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia, una 13<sup>a</sup> mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

- La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Le Aziende con più di 40 dipendenti erogheranno la 14<sup>a</sup> mensilità, normalmente entro la fine del mese di giugno e comunque entro il 31 luglio.

Le Aziende aventi fino a 10 dipendenti erogheranno un importo corrispondente al 35% della 14<sup>a</sup> mensilità.

Le Aziende con da 11 a 40 dipendenti erogheranno un importo pari al 50% della 14<sup>a</sup> mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Le Aziende con più di 40 dipendenti erogheranno un importo pari al 100% della 14<sup>a</sup> mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Il calcolo dei dipendenti ai fini di quanto sopra disposto viene effettuato al 1° gennaio di ogni anno prendendo in considerazione i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza alla data citata.

Con esclusione dei premi di produzione congelati ante 1993, dei premi per obiettivi di cui all'articolo 55 e dei premi correlati alla produzione e/o ai risultati aziendali, ulteriori erogazioni collettive potranno essere trasformate in 14<sup>a</sup>.

20. Nell'art. 55 – *Elemento di garanzia retributiva* – le tabelle del Contratto alimentare sono sostituite dalle seguenti:

Elemento di garanzia retributiva in vigore dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2022:

Livelli	Dal 1° gennaio 2016(€)
1	31,64
2	31,64
3	27,91
4	26,04
5	23,95
6	22,38
7	21,39
8	20,29

9	19,27
10	17,52

21. L'art. 57 – *Indennità varie* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 57 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITA' INFRASETTIMANALI E NAZIONALI**

~~Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b) e e) dell'articolo 34 è disciplinato come segue:~~

~~a) qualora non vi sia prestazione d'opera il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;~~

~~b) in caso di prestazione di lavoro saranno corrisposte oltre alla retribuzione mensile tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate con la maggiorazione della percentuale di cui al punto 3) dell'articolo 31.~~

~~- Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.~~

~~- Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigione, o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media oraria del mese precedente.~~

**Le disposizioni di cui all'art 57 del Ccnl Industria alimentare in merito all' "indennità istruzione figli" si applicano anche ad Assitol.**

~~NOTA A VERBALE~~

~~Il comma sul trattamento della festività pasquale, contenuto nei contratti precedenti, è stato cancellato e sostituito da una giornata aggiuntiva di ferie.~~

~~NOTA A VERBALE~~

~~Il comma sul trattamento della festività pasquale, contenuto nei contratti precedenti, è stato cancellato e sostituito da una giornata aggiuntiva di ferie.~~

22. L'art. 58 – *Cottimi* - è sostituito dal seguente:

**Articolo 58 - COMPUTO DELLA MAGGIORAZIONE PER LAVORO A TURNI AGLI EFFETTI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro opera in turni avvicendati, e fermo restando quanto previsto dall'articolo 30 lettera D le maggiorazioni di cui al punto 5) dell'articolo 31 saranno computate nella retribuzione agli effetti delle festività, delle ferie, del trattamento di malattia e infortunio sulla base della maggiorazione media relativa al ciclo completo dei turni al quale il lavoratore partecipa.

- Tale maggiorazione media sarà computata anche agli effetti della 13a mensilità, corrispondendo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi per i quali il lavoratore abbia prestato lavoro a turni, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

- Il lavoratore turnista che abbia compiuto 55 anni di età e che venga adibito a tempo indeterminato a lavori a giornata manterrà, ad personam ed in cifra fissa, tanti quindicesimi dell'indennità di turno media ultimamente percepiti quanti sono gli anni continuativamente prestati in turno nell'azienda con un massimo di 15 quindicesimi.

- Analogamente si procederà nei confronti del lavoratore turnista con 28 anni di comprovata effettiva contribuzione pensionistica, in regime obbligatorio al quale la cifra ad personam come sopra calcolata sarà ridotta del 25%.

- Qualora il lavoratore venga adibito nuovamente al lavoro in turni l'importo di cui ai commi precedenti non è cumulabile con l'indennità di turno che gli verrà corrisposta dovendosi intendere che la cifra maggiore assorbe la minore.

23. Per i lavoratori assunti a decorrere dal 16 luglio 2009 si applica l'articolo 59 del CCNL alimentare. Per i lavoratori in organico al 15 luglio 2009, l'art. 59 - *Trasferte* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 59 - TRASFERTA**

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio verrà corrisposto un trattamento compensativo da concordare in sede aziendale.

- In caso di mancato accordo l'azienda corrisponderà il seguente trattamento:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti della normalità quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) un'indennità per il rimborso delle spese non documentabili diverse da quelle di cui alla lettera c), pari al 50% della retribuzione giornaliera (1/25) di cui ai punti 1) e 2) dell'articolo 50 se la missione dura oltre le 12 e sino alle 24 ore.

- Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

- Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere remunerate come straordinario.

- Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o in altre località, per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto d) viene corrisposta dopo il primo mese nella misura del 35% e dopo il secondo mese nella misura del 20%.

- L'indennità di cui al punto d) viene corrisposta nella misura del 20% quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

- Qualora la missione non abbia comportato il pernottamento fuori sede, la contingenza da computare nella base di calcolo delle percentuali di cui al punto d) del 50% e del 20% è quella in vigore al 28 febbraio 1983.

Agli importi così determinati andranno aggiunte le cifre fisse rispettivamente € 0,77 e € 0,31.

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente Contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

- Per gli operatori di vendita in luogo della normativa sopra prevista le Aziende applicheranno le seguenti disposizioni:



- La diaria fissa escluse le spese di trasporto costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.

- Nessuna diaria è dovuta all'operatore di vendita quando è in sede a disposizione dell'Azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

- Qualora, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'Azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece l'operatore di vendita, con consenso dell'Azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello dove ha sede l'Azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'Azienda per la esplicazione dei compiti affidatigli durante il periodo in cui viaggia.

- Qualora l'Azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore di vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'Azienda.

- Fermo restando quanto previsto dal comma precedente in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e Rsu degli operatori di vendita i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Quanto sopra stabilito non modifica le intese aziendali che definiscono condizioni per determinare il diritto dell'indennità di trasferta.

- Ai fini di quanto stabilito dal comma 2 del presente articolo si considera giorno di missione anche la frazione ultima di tempo superiore o pari a 12 ore.

24. Dopo l'Articolo 61 - *Prestiti* - è aggiunto il seguente

#### **Articolo 61-bis - RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE - TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI**

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sul prospetto paga dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga o stipendio.

- Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio della azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati ai lavoratori non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

- Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10% del suo importo.

25. ~~L'art. 62 - *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro* - è sostituito dal seguente:~~

~~Fermo restando quanto previsto dalla normativa generale vigente in materia, non sono ammesse le lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapori, polveri, sostanze tossiche, nocive e pericolose superi i limiti massimi (TLV) stabiliti dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienist's secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse. Nel caso in cui dalle competenti Autorità italiane vengano elaborate~~

~~nuove specifiche tabelle e le stesse vengano emanate con carattere di norme cogenti esse saranno assunte contrattualmente.~~

~~Ai fini dei controlli e delle indicazioni promozionali di competenza delle Rsu ai sensi dell'art. 9 della legge n. 300/70 e della legge n. 833/78 vengono attribuiti alla Rsu i seguenti compiti:~~

- ~~– verificare congiuntamente con la Direzione aziendale eventuali esigenze di interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro;~~
- ~~– esaminare con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzate alla prevenzione e sicurezza;~~
- ~~– promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione a norma dell'art. 9 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità del lavoratore;~~
- ~~– presentare proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio secondo quanto previsto dalla lettera B) dell'articolo 45.~~
- ~~– partecipare agli accertamenti relativi a condizioni di nocività e particolare gravosità;~~
- ~~– concordare con la Direzione aziendale ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente l'esigenza, l'effettuazione di indagini e accertamenti sull'ambiente di lavoro da affidarsi in relazione a quanto previsto dall'art. 20 ultimo comma della Legge n. 833/78 ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle USL o in alternativa ad Enti specializzati di diritto pubblico scelti di comune accordo;~~
- ~~– ricorrere in caso di mancato accordo sulla scelta dell'istituto a tecnici particolarmente qualificati iscritti agli albi professionali;~~
- ~~– concordare di volta in volta con la Direzione aziendale, nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali, anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti, vengono individuate situazioni di particolare rischio, l'attuazione di accertamenti medici scientifici per il personale interessato all'area di rischio individuata;~~
- ~~– L'Azienda assumerà a proprio carico l'onere delle indagini con la Rsu.~~
- ~~– I medici e i tecnici sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.~~

~~La Rsu di stabilimenti con oltre 50 dipendenti potrà individuare tra i suoi membri quelli incaricati a trattare con la Direzione aziendale le materie dell'ambiente e della sicurezza nel numero di:~~

- ~~● da 1 a 3 fino a 200 dipendenti~~
- ~~● da 3 a 6 oltre i 200.~~

~~– I nominativi di questi membri che sono delegati all'ambiente, igiene e sicurezza e che costituiscono la Commissione ambiente saranno comunicati alla Direzione aziendale.~~

~~– Per la eventuale formazione dei componenti la Commissione ambiente si potrà concordare l'utilizzo delle 150 ore contrattualmente previste per il diritto allo studio.~~

~~– Agli incontri con l'Azienda potranno partecipare, con i membri della Rsu come sopra individuati, lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione, e se del caso, lavoratori dipendenti dello stesso stabilimento, esperti delle problematiche in discussione e comunque in un numero non superiore a quello dei componenti la Commissione ambiente.~~

~~– Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle indagini ambientali.~~





~~Qualora le suindicate iniziative dovessero comportare l'adozione di sostanziali modifiche agli impianti, tali da imporre la fermata totale o parziale degli stessi, l'Azienda valuterà la possibilità di utilizzare i lavoratori interessati in altre attività all'interno dello stabilimento e, ove ciò non fosse possibile, a esaminare con la Rsu soluzioni alternative.~~

Le aziende porteranno a conoscenza della Rsu anche per il tramite della Commissione ambiente i seguenti elementi:

~~a) programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza;~~

~~b) informazioni attinenti agli eventuali rischi cui sono esposti i lavoratori, connessi con le sostanze impiegate nel ciclo produttivo, rischi noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale;~~

~~c) informazioni in via preventiva sugli agenti di rischio eventualmente derivanti da nuove sostanze immesse nel ciclo produttivo, o da nuove tecnologie utilizzate, nonché sulle acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale;~~

~~d) informazioni sui piani di emergenza, compresi l'attrezzatura di sicurezza, i sistemi di allarme e i mezzi di intervento previsti all'interno dello stabilimento in caso di incidente rilevante;~~

~~e) informazioni sulle avvertenze in materia di sicurezza e di pronto intervento per le sostanze pericolose trasportate;~~

~~f) informazioni sull'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta, in relazione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 833/1978, nell'ambito degli indirizzi eventualmente fissati dai piani sanitari regionali.~~

~~Sugli elementi come sopra indicati la Rsu o per essa la Commissione ambiente potrà fornire il suo contributo di proposte.~~

~~Laddove condizioni oggettive lo rendano necessario, l'Azienda esaminerà con la Rsu la possibilità di installare idonee apparecchiature di analisi continua.~~

~~A livello regionale e di area integrata, le Associazioni imprenditoriali, nel quadro dei previsti incontri formativi annuali forniranno alle Organizzazioni sindacati locali le previsioni di investimenti relativi ai miglioramenti ambientali ecologici.~~

~~In caso di affidamento a terzi di attività di ciclo produttivo le Aziende forniranno alle Aziende terziste informazioni attinenti agli eventuali rischi, noti sulla base delle acquisizioni medico-scientifiche sia a livello nazionale che internazionale, cui sono esposti i lavoratori connessi con le sostanze impiegate.~~

~~Annualmente, per le unità produttive con più di 200 addetti, le aziende presenteranno, nel corso di un apposito incontro alla Rsu gli obiettivi in termini di prodotti, tecnologie e infrastrutture, che intendono perseguire per il miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza di carattere interno ed esterno, anche sulla base degli andamenti relativi agli anni precedenti.~~

~~Eventuali sostanziali modifiche degli obiettivi formeranno altresì oggetto di esame congiunto tra le parti, sulla base della comunicazione da parte dell'Azienda.~~

~~Ferme restando le autonome valutazioni delle parti, la realizzazione degli obiettivi indicati formerà oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e la Rsu.~~

**VENGONO ISTITUITI:**

a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'Azienda.

In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali, fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività o particolare gravosità; tale registro potrà essere visionato dalla Rsu o per essa dalla Commissione ambiente;

b) il registro dei dati biostatistici, tenuto e aggiornato a cura dei servizi sanitari di fabbrica.

In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; tale registro potrà essere visionato dalla Rsu o per essa dalla Commissione ambiente;

e) il libretto personale sanitario e di rischio, tenuto e aggiornato a cura dei servizi sanitari di fabbrica con vincolo di segreto professionale. In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali.

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, ottenere delucidazioni e informazioni dal medico di fabbrica ed estratti del libretto stesso.

- Inoltre, nell'ambito degli incontri settoriali previsti dalla la parte del Capitolo I le Parti:

- affronteranno le tematiche riguardanti l'emissione in atmosfera, gli scarichi idrici, i rifiuti solidi sulla base degli elementi complessivi disponibili;
- esamineranno la possibilità di individuare idonee ed adeguate soluzioni a diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse in aree territoriali significative.

Ciò anche in relazione ad indagini ed iniziative che fossero promosse dalle istituzioni preposte;

- esamineranno le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della Cee sia in tema di sicurezza ambientale che di igiene del lavoro.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi.

Inoltre, analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (regioni, province, ecc.).

- Nell'ambito dei delegati della Commissione Ambiente verranno individuati secondo le modalità di cui all'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995 quelli cui sono attribuite le funzioni di rappresentante della sicurezza di cui al Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n. 626 restando inteso che, ai fini delle accennate funzioni, verrà nominato un rappresentante anche nelle aziende fino a 50 dipendenti.

- Ai fini della formazione dei rappresentanti alla Sicurezza di cui al punto 3 dell'Accordo potranno essere utilizzate le 150 ore previste dalla presente norma per la formazione dei componenti la Commissione Ambiente. In caso di indisponibilità del citato pacchetto di ore saranno comunque garantite 32 ore di formazione previste dal citato accordo.

- Per quanto attiene ai compiti e alle funzioni del rappresentante della sicurezza e ai relativi permessi si fa integrale rinvio alle disposizioni del citato accordo che fa parte integrante del presente contratto.

#### NOTA A VERBALE

Le tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienist's di cui al 1° comma sono quelle pubblicate nel "Giornale degli igienisti industriali" volume 18 n.1 gennaio-marzo 1990 e successivi aggiornamenti e modifiche.

Le Parti convengono che a decorrere dalla data di rinnovo del presente Ccnl verrà costituito e inizierà ad operare nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore il Gruppo di lavoro incaricato di recepire nel settore alimentare le linee guida sulla sicurezza del lavoro concordato con l'UNI da Confindustria, GCIL, CISL, UIL.

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dell'INAIL.

~~La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.~~

~~Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Tali misure comprendono:~~

- ~~• La prevenzione dei rischi;~~
- ~~• L'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;~~
- ~~• L'adozione di un'appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione a protezione individuale e collettiva necessari.~~

~~L'AZIENDA INOLTRE:~~

~~1. può sottoporre, con il consenso del lavoratore, nell'ambito della materia disciplinata dal presente articolo, il lavoratore medesimo addetto alle lavorazioni nocive non comprese fra quelle considerate tali dalla legge, a visite mediche;~~

~~2. è tenuta a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura, possono riuscire nocivi alla salute del lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni.~~

~~I mezzi protettivi di uso personale, come maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma, ecc. sono forniti a cura e carico dell'azienda e sono assegnati in dotazione, possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere mantenuti in stato di efficienza;~~

~~3. deve disporre che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgono lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi in locale adatto;~~

~~4. ricercherà, per i lavoratori addetti ad attività che nell'arco della giornata comportano un utilizzo per 4 ore continuative del videoterminale, idonee soluzioni atte ad assicurare:~~

~~— un'adeguata sistemazione da un punto di vista ergonomico del posto di lavoro;~~

~~— l'effettuazione di visite oculistiche;~~

~~— l'utilizzo degli idonei mezzi di schermatura eventualmente necessari;~~

~~5. dovrà attivarsi affinché le imprese turniste forniscano ai rispettivi lavoratori che siano presenti nello stabilimento dell'azienda stessa comunicazioni scritte di tutte le norme in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela della salute destinate ai lavoratori interessati, tenuto conto dell'ambiente di lavoro in cui essi si trovano ad operare.~~

~~— I datori di lavoro delle imprese dovranno in sede di stipula del contratto di appalto, essere impegnati ad osservare e far osservare dai propri dipendenti le norme di sicurezza che l'azienda committente comunicherà.~~

~~— Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.~~

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

~~— Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.~~

~~— Le disposizioni contrattuali contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o altre norme comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte la stessa materia, con particolare riferimento al Servizio Sanitario Nazionale.~~



~~—I dati biostatistici e ambientali saranno a disposizione del Servizio Sanitario Nazionale e degli enti di diritto pubblico preposti nell'ambito delle Regioni alla tutela della salute dei lavoratori.~~

26. L'art. 64 – *Spogliatoi* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 64 - INIZIO E FINE DEL LAVORO – SICUREZZA DEI LAVORATORI E SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI**

L'inizio e la fine del lavoro sono regolati come segue:

- il primo segnale è dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro e significherà l'apertura dell'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale è dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale è dato all'ora precisa dell'inizio del lavoro ed in tal momento il lavoratore deve trovarsi al suo posto di lavoro.
- Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nello stabilimento sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.
- La cessazione del lavoro è annunciata da un unico segnale; nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima dell'emissione del segnale stesso.

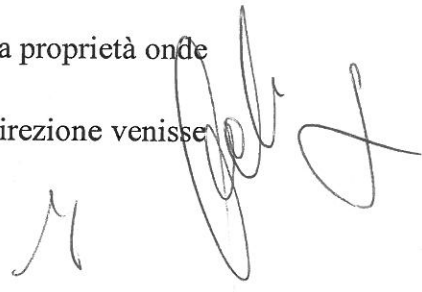
La sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti devono essere in ogni occasione garantite. A tal fine le Parti concordano sull'esigenza di realizzare accordi a livello aziendale che consentano, altresì, di evitare sprechi energetici e di materie prime.

27. L'art. 65 – *Utensili di lavoro* - è sostituito dal seguente:

#### **Articolo 65 - CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI**

L'azienda deve fornire al lavoratore quanto occorre per eseguire il suo lavoro.

- Il lavoratore è responsabile di quanto riceve in regolare consegna, e, in caso di licenziamento o di dimissioni, lo deve restituire prima di lasciare il servizio.
- Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione l'importo relativo a quanto non riconsegnato.
- E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.
- D'altra parte, il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.
- Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui al precedente articolo 61.
- Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto.
- Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.
- Il lavoratore deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.
- Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili affidati.



- Per le visite personali di controllo si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

**28. L'ART. 72 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI - è integrato dalla seguente nota a verbale:**

**come di seguito, in base Con finalità di adattamento alla scala classificatoria dell'industria olearia e margariniera:**

- nella tabella riferita agli impiegati, il livello "1° super e 1°" va sostituito con "1-2-3" ed il livello "2°" con "4-5";
- nella tabella riferita agli intermedi, il livello "2°" va sostituito con "5" ed il livello "3/A" con "7".

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature. In the center, there are some smaller initials. On the right side, there are several more signatures, including one that appears to be a name like 'Calleh' and another that looks like 'D'. The handwriting is cursive and somewhat illegible.