

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA DEL  
CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 31 LUGLIO 2020

Addì, 25 gennaio 2021

tra

UNIONZUCCHERO rappresentata dall'Avv. Giorgio Sandulli, su delega del Presidente dr. Giovanni Tamburini;

e

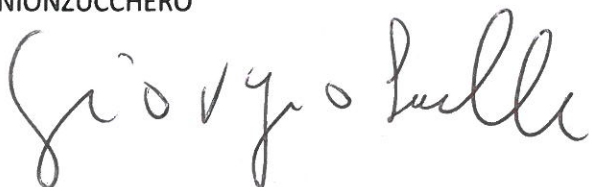
FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota;

FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni;

UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza;

sono state sottoscritte le Disposizioni Specifiche per gli Addetti all'Industria Saccarifera, di seguito allegate, che costituiscono parte integrante del Ccnl Industria alimentare 31 luglio 2020.

UNIONZUCCHERO



FAI-CISL



FLAI-CGIL



UILA-UIL



Addì, 25 gennaio 2021, in Roma

tra

- Unione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero (Unionzucchero) rappresentata dall'Avv. Giorgio Sandulli, su delega del Presidente dr. Giovanni Tamburini;

e

la Fai-Cisl, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari nazionali Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Mohamed Saady ed assistita dai Coordinatori nazionali del Dipartimento industria alimentare Massimiliano Albanese, Alessandro Alcaro, Alessandro Anselmi, Gianni Alviti, Dario Bruschi, Armando Savignano ed Andrea Zanin;

la Flai-Cgil rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni e dai Segretari Nazionali Balì Tina, Davide Fiatti, Ivano Gualerzi, Silvia Guaraldi, Sara Palazzoli, assistiti da Carmine Franzese, Marco Gentile, Angelo Francesco Paoletta;

la Uila Uil, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Pietro Pellegrini, assistiti da Maria Laurenza, Raffaella Sette e Michele Tartaglione;

con la delegazione trattante di Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

si conviene

nell'ambito del Contratto unico **31 luglio 2020** per gli addetti all'industria alimentare, sono concordate le seguenti modifiche alle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera

Dette specifiche norme, sostitutive o integrative di norme del contratto unificato, costituiscono parte integrante del contratto stesso

1. La lettera A dell'articolo 1 bis " *Ente Bilaterale di Settore (EBS)* è sostituito dal seguente:

A) OSSERVATORIO NAZIONALE SETTORE SACCARIFERO

La normativa prevista dal C.C.N.L. per l'industria alimentare è sostituita dalla seguente:

Le Parti concordano di considerare superato in termini positivi ogni aspetto di sperimentality operativa dell'istituto di cui agli accordi specifici stipulati in sede nazionale saccarifera in data 24 luglio 1990 e 8 maggio 1991, conferendo, pertanto, all'Osservatorio del settore saccarifero dignità di istituto contrattuale permanente.



Trovano, quindi, piena conferma gli accordi sopra citati, che si intendono qui per brevità integralmente trascritti con l'aggiunta delle integrazioni seguenti.

Il rinvio vale, ovviamente, pure per la disponibilità di risorse prevista a carico dell'Unionzucchero.

I compiti tecnici dell'Osservatorio sono anche estesi a:

- il quadro macroeconomico e la situazione generale del settore;
- analisi sui sistemi di relazioni industriali nell'industria saccarifera europea;
- evoluzioni delle normative comunitarie su temi di reciproco interesse;
- esiti operativi a consuntivo della contrattazione di secondo livello;
- studi circa esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale, con possibilità di esame comparato nell'ambito comunitario;
- analisi ed aspetti di formazione e coordinamento circa la sicurezza del lavoro;
- studi in tema di ecologia ed ambiente esterno;
- l'introduzione della moneta unica e le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea, con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- le linee di politica agro-industriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle eventuali terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale concernenti l'industria alimentare;
- in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di Alifond nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori
- analisi sulle linee di politica agroindustriale;
- andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- la responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti componenti l'Osservatorio del settore saccarifero potranno avvalersi dei supporti informativi specifici delle rispettive Organizzazioni europee (Cefs e EFFAT).

L'Osservatorio, infine, potrà assumere compiti e veste di supporto tecnico alle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali anche in sede negoziale.

Ovviamente, l'Osservatorio del settore saccarifero presterà, ove occorra, la sua collaborazione operativa all'Osservatorio Nazionale del comparto alimentare nonché alle sezioni specializzate e agli ulteriori organismi costituiti nell'ambito del settore alimentare, mettendo anche a disposizione la propria banca dati.



L'Osservatorio del settore saccarifero si coordinerà e collaborerà con eventuali Osservatori territoriali del settore alimentare

2. L'articolo 7 "Rappresentanza sindacale unitaria" è integrato dal seguente:

Richiamati l'Accordo Interconfederale 20/12/1993 per la costituzione delle Rsu, nonché quanto al riguardo sottoscritto in data 12/5/1994 tra Federalimentare - Fai, Flai e Uila, sono concordate le seguenti norme specifiche integrative o sostitutive.

Resta fermo che gli accordi sopra citati mantengono la loro validità per quanto non in contrasto con le norme suddette.

a) Considerata la struttura ed i dipendenti mediamente in forza negli stabilimenti saccariferi, le Rsu saranno costituite in essi nel numero massimo di 6 componenti ciascuno.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i Dirigenti R.S.A.

Circa la ripartizione dei posti tra operai ed impiegati, si fa riferimento alle norme generali delle intese per i settori alimentari.

b) Le elezioni delle Rsu avranno luogo ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie, con esclusione dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

c) Per quanto attiene i lavoratori avventizi di campagna, le Organizzazioni Sindacali congiuntamente firmatarie, al fine di interpretarne le particolari problematiche, potranno comunicare congiuntamente il nominativo di un Rappresentante che sarà individuato di volta in volta tra gli avventizi assunti.

Detto Rappresentante affiancherà le Rsu fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle Rsu secondo le indicazioni delle stesse.

3. L'articolo 8 "Assemblea" è sostituito dal seguente:

I lavoratori hanno diritto a riunirsi fuori dell'orario di lavoro, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o nelle immediate vicinanze di essa.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'articolo 20 della legge 20/5/1970, n. 300, sarà esercitato ad istanza della Fai-Flai-Uila o della Rsu o del Comitato esecutivo della stessa, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate alla Direzione aziendale.

Nello spirito della legge n. 300 del 20 maggio 1970, le assemblee retribuite sono fissate entro il limite massimo di ore 12 nell'arco di ogni anno.

Durante la lavorazione delle barbabietole, le assemblee, in locali messi a disposizione dalla Direzione aziendale, saranno tenute fuori dell'orario di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla Direzione aziendale, non più di due Dirigenti esterni di ciascuna Organizzazione sindacale, i nominativi dei quali saranno tempestivamente comunicati alla stessa Direzione.

La comunicazione, a firma della Fai-Flai-Uila e/o dei componenti della Rsu o del Comitato esecutivo della stessa, dovrà pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni prima dello svolgimento dell'assemblea con l'indicazione dell'ordine del giorno da svolgersi, salvo casi di eccezionale urgenza.

Analogo diritto di assemblea, esercitato ad istanza della Fai-Flai-Uila, viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'articolo 35 della citata legge n. 300/70.

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti o della R.S.U. o del comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore (1) - anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300.

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

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'H' on the left, a signature that looks like 'Aure' in the center, and several other scribbled initials on the right and bottom center.

4. L'articolo 9 - "Permessi sindacali - assenze e permessi per l'esercizio di funzioni pubbliche elettive" è sostituito dal seguente:

*Permessi sindacali retribuiti*

In armonia al combinato disposto dagli articoli 19, 23 e 30 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, hanno diritto alla concessione di permessi sindacali retribuiti, in ragione di 120 ore annue, i componenti delle Rsu nelle seguenti misure massime per ciascuna delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto:

- ore 240 fino a 20 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 360 da oltre 20 e fino a 50 lavoratori che le abbiano conferito delega;
- ore 600 oltre 50 lavoratori che le abbiano conferito delega.

Le ore di permesso sindacale nelle misure sopra definite sono a disposizione oltre che della Rsu e delle Organizzazioni sindacali anche di altri lavoratori, di volta in volta segnalati, e saranno gestite unitariamente, previa tempestiva richiesta alla Direzione aziendale.

Nelle richieste di "permesso sindacale" rivolte per iscritto dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori alle Direzioni aziendali dovrà essere indicata, insieme con la causale, la durata del permesso stesso.

NOTA A VERBALE

In ciascuna unità aziendale il monte per anno solare delle ore di spettanza sarà costituito dalla sommatoria delle proporzionali ore di permesso mensili, determinate in base al numero delle deleghe di ciascun mese.

*Permessi sindacali non retribuiti*

Si fa rinvio all'articolo 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

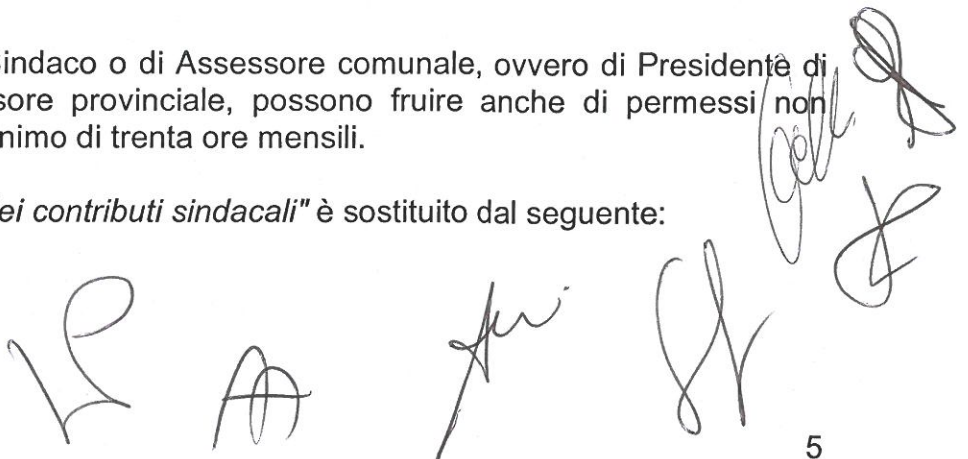
*Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive*

I lavoratori eletti alla carica di Consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa possono fruire di permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato con un massimo di quattro ore settimanali.

I lavoratori eletti alla carica di Sindaco o di Assessore comunale, ovvero di Presidente di Giunta provinciale o di Assessore provinciale, possono fruire anche di permessi non retribuiti - se richiesti - per un minimo di trenta ore mensili.

5. L'articolo 12 - "Versamento dei contributi sindacali" è sostituito dal seguente:

*Contributi sindacali*



L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto a carico dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore e versate dall'azienda sui conti correnti indicati da ciascun Sindacato.

L'ammontare del contributo è stato fissato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nella misura dello 0,80% da calcolarsi sull'imponibile Inps.

Le aziende effettueranno il versamento dei contributi sindacali ai Sindacati beneficiari sui conti correnti che verranno comunicati, tramite l'Unionzucchero, dalle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori congiuntamente firmatarie del presente contratto.

I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.

Le aziende trasmetteranno, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, alle Organizzazioni provinciali dei lavoratori elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

## REGOLAMENTO PER IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

Ogni lavoratore può chiedere all'azienda di effettuare sulle sue competenze la trattenuta a favore dell'Organizzazione sindacale dallo stesso designata, secondo le seguenti modalità:

### 1) *Deleghe*

La comunicazione all'azienda avviene mediante sottoscrizione della "delega" (vedi fac-simile allegato 1 al presente Regolamento).

Per l'eventuale revoca della "delega" già rilasciata, il lavoratore deve darne comunicazione scritta alla Direzione ed al Sindacato già destinatario delle quote sindacali ch'egli intende revocare (vedi fac-simile allegato 2).

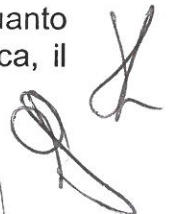
### 2) *Consegna, raccolta e validità delle "deleghe"*

Le "deleghe", prima della distribuzione, saranno compilate a cura dell'azienda, per quanto riguarda la denominazione dello stabilimento, il nominativo del lavoratore, la qualifica, il numero di cartellino, l'indicazione del mese e dell'anno.

#### a) *Lavoratori in servizio al 1° giugno 1999 con contratto a tempo indeterminato*

Le "deleghe" già in atto al 1° giugno 1999 mantengono inalterata la loro validità nel tempo.

#### b) *Lavoratori assunti nel corso dell'anno*



Le "deleghe" verranno consegnate all'atto dell'assunzione. Avranno validità che si protrarrà nel tempo salvo revoca per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, mentre avranno validità per la durata del rapporto per i lavoratori assunti con contratto a termine.

Le "deleghe", completate e sottoscritte dagli interessati, potranno essere consegnate o fatte pervenire all'azienda, o direttamente dal lavoratore interessato o tramite la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa. Per la raccolta delle "deleghe" dei lavoratori assunti per la campagna bieticola, potrà, ove la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa lo richieda, essere predisposta un'urna preventivamente sigillata dalla Rsu o dal Comitato esecutivo della stessa. L'urna verrà esposta per i primi dieci giorni dall'inizio della campagna. Successivamente la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa provvederà al dissuggellamento dell'urna, allo spoglio delle deleghe rinvenute e, dopo aver controllato che le stesse siano debitamente compilate, alla loro consegna alla Direzione aziendale.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alle iniziative in materia intervenute e in corso in sede generale nazionale, le Parti concordano il mantenimento in vigore delle suesposte norme, stipulate e confermate nell'ambito della competenza e dell'autonomia delle Parti sindacali medesime.





Spettabile Direzione \_\_\_\_\_

Io sottoscritto \_\_\_\_\_

con la qualifica di (\*) \_\_\_\_\_ (\*\*) \_\_\_\_\_

invio la presente lettera per chiedere a codesta Direzione, ai sensi delle relative disposizioni contenute nei vigente C.C.N.L., di trattenere dalle mie competenze ad ogni saldo mensile, la percentuale dello 0,80% (zero virgola ottanta per cento) sul totale lordo sottoposto a contribuzione Inps a far tempo dal mese in corso e di effettuare mensilmente il versamento per mio conto, quale mia quota di associazione, al Sindacato qui di seguito segnato (\*\*\*) e sui c/c che verrà indicato dallo stesso.

\_\_CGIL

\_\_CISL

\_\_UIL

Distinti saluti.

Mese:

anno:

(firma leggibile) \_\_\_\_\_



Spettabile Direzione \_\_\_\_\_

Al Sindacato Provinciale \_\_\_\_\_

Io sottoscritto \_\_\_\_\_ occupato presso codesta Ditta, cartellino n. \_\_\_\_\_  
dichiaro di ritirare la delega a suo tempo rilasciata in favore del Sindacato \_\_\_\_\_ cui  
scrivo per conoscenza.

Pertanto l'ultima trattenuta in favore di detto Sindacato coinciderà con le mie competenze  
relative al mese in corso.

Con distinti saluti

Mese:                      anno:

(firma leggibile) \_\_\_\_\_

(\*) Impiegato o operaio.

(\*\*) Stabile o avventizio.

(\*\*\*) Indicare con un segno di croce, sul quadretto a sinistra della sigla, il Sindacato  
prescelto.

#### 6. L'art. 17 - "Periodo di prova"

è sostituito dal seguente:

In mancanza di esplicita pattuizione, che deve risultare da atto scritto, l'assunzione deve  
ritenersi fatta senza periodo di prova.

Quando sia richiesto il periodo di prova, questo non potrà, di regola, essere superiore a:


*Impiegati:*

- di 1° livello super e di 1° livello: 6 mesi;

- di altri livelli: 3 mesi.

*Operai:* 6 giorni.

Il periodo di prova potrà essere eccezionalmente prorogato, sempre con atto scritto, oltre i  
limiti stabiliti dal presente articolo, fino a raddoppiarli, qualora al riguardo intervenga



specifico accordo tra le parti, eccezion fatta per gli impiegati di 1° livello super e di 1° livello.

Superato favorevolmente il periodo di prova, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla rescissione del contratto, che potrà aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso.

Il servizio prestato durante il periodo di prova del lavoratore confermato va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento dei giorni di lavoro compiuti in base alla retribuzione normale del livello nel quale egli è stato assunto.

7. L'articolo 18 "Disciplina del rapporto a tempo determinato" e l'articolo 19 "Stagionalità" sono sostituiti dal seguente:

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

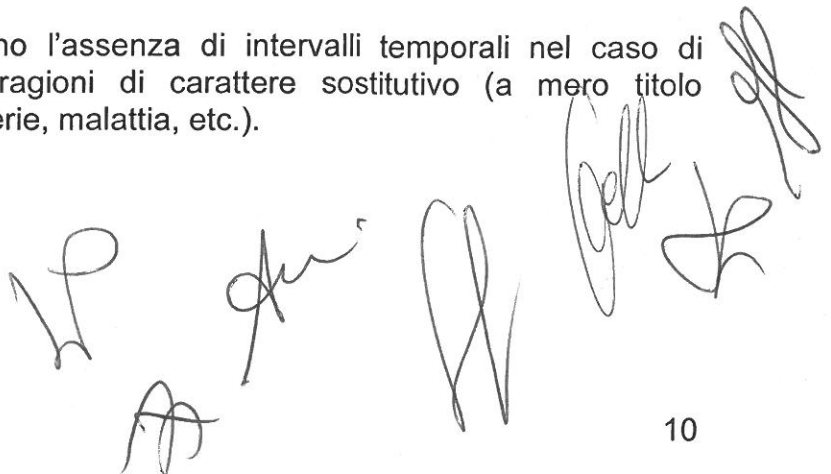
Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva. Il presente articolo 18 è stato modificato alla luce del D.Lgs. 81/2015.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, D. Lgs. 81/2015, e successive modifiche e integrazioni, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- il menzionato Accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini obbligatori ridotti di interruzione tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;

- Fermo restando il numero di 5 proroghe previsto dalla normativa per i rapporti di lavoro a termine, la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'Accordo di Settore sulla stagionalità del 17.3.2008 fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale previsto dall'Accordo di settore.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).



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

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia a livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lettera a dell'art. 23, Dlgs. 81/2015, per fase di avvio nuove attività si intende un periodo di tempo fino ai 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

In relazione a quanto disposto dal comma 1, dell'art. 23, del citato decreto legislativo, le Parti convengono di individuare nel 25% - da calcolarsi in media annua (\*) dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente - il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

La percentuale di cui al sesto comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.

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

\*La modalità di computo in termini di media dell'anno (1° gennaio-31 dicembre) opera anche nell'anno 2014. In questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2013.

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

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

Il personale avventizio assunto per la campagna può, alla conclusione dell'attività produttiva alla quale era stato assegnato, essere trattenuto a prestare servizio oltre la cessazione della produzione del proprio reparto per la messa in stato di conservazione degli impianti.

Durante il periodo prefissato e fino alla scadenza del termine, saranno applicate all'avventizio le norme previste dal presente contratto e da eventuali accordi integrativi eccezion fatta per quanto previsto dagli articoli 57 (parte Indennità istruzione figli), 45 (Diritto allo studio), 72 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni, così come sostituito dal punto 24 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), dal paragrafo 2 del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", nonché dall'Accordo integrativo 31 luglio 1983 circa l'abolizione della Cassa di Previdenza.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.

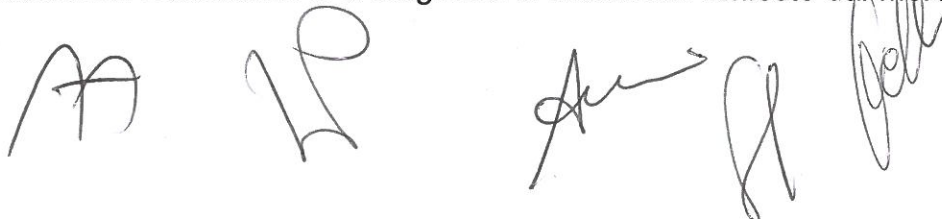
Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si applicano fino alla scadenza prefissata del rapporto di lavoro le disposizioni di cui agli articoli 47 e 48, così come sostituiti dal punto 15 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" cui si fa integrale rinvio.

Le ferie, la tredicesima mensilità e la gratifica speciale, nonché il T.F.R., saranno corrisposti, frazionati sulla base di tanti 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, all'atto della risoluzione del rapporto a termine medesimo.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui al punto 12 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

L'avventizio che passi a tempo indeterminato non dovrà sottostare a periodi di prova, qualora il periodo di avventiziato abbia superato la durata del periodo di prova stesso.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della l. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.



Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo”.

## PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

In caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro degli operai avventizi, ove essi siano tenuti a disposizione fuori dello stabilimento, l'azienda integrerà il trattamento della Cassa integrazione guadagni di cui alle vigenti disposizioni legislative - qualora ricorrano le condizioni del suo intervento - fino alla concorrenza del 50% della retribuzione normale giornaliera in modo che, in complesso, l'operaio venga comunque a realizzare, per tutto il periodo tenuto a disposizione, il 50% di quanto avrebbe percepito se la sospensione non fosse avvenuta.

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

## DICHIARAZIONE COMUNE

Gli allegati ai contratti aziendali sottoscritti il 25 luglio 2002 sono espressamente richiamati e fanno parte integrante del presente contratto collettivo nazionale.

Nell'occasione del recepimento degli allegati in questione, le Parti si danno reciprocamente atto che il carattere di sperimentalità, concordato in occasione della contrattazione aziendale è venuto meno.

L'allegato F è, dunque, parte sostanziale e formale del presente contratto.

### Prima Nota a verbale

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dell'allegato F non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'articolo 25, commi 1 e 6, della legge 223/91.

### Seconda Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), c), e), f), comma 2, dell'art. 23, D.Lgs. 81/2015 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

### Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.



A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato ivi inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

### NORMA TRANSITORIA

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, co. 1, Dlgs 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14 % in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria) (nota: comma abrogato, si veda infra Norma transitoria)

Le Parti convengono che la previsione di cui sopra concernente il rispetto del limite percentuale del 14 %, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente la data di entrata in vigore della Legge 78/2014 (e cioè instaurati prima del dal 21 marzo 2014).

8. L'articolo 25 "*Lavoratori discontinui e addetti a mansioni di semplice attesa e custodia*" è sostituito dal seguente:

Si considerano rientranti tra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

- autista di vettura senza altre mansioni;
- infermiere senza altre mansioni;
- fattorino o commesso d'ufficio;
- inserviente;
- portiere;
- custode o guardiano.

L'orario di lavoro dei discontinui deve essere predeterminato in alternativa:

- in 10 ore giornaliere, corrispondenti a 50 ore settimanali,

o

- in 9 ore giornaliere, corrispondenti a 45 ore settimanali,

o

- in 8 ore giornaliere, corrispondenti a 40 ore settimanali.

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue, l'azienda comunicherà per iscritto al lavoratore la sopra citata predeterminazione dell'orario. Analoga comunicazione scritta sarà effettuata in caso di eventuale spostamento ad altro scaglione di orario del discontinuo, con un preavviso di almeno 30 giorni, durante i quali resteranno fermi l'orario e la retribuzione precedenti.

La retribuzione mensile (174 ore) copre per tutti i discontinui - operai ed impiegati - le prestazioni corrispondenti a 40 ore settimanali.

I discontinui - operai ed impiegati - il cui orario sia predeterminato in 9 ore giornaliere e 45 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41a alla 45a settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

I discontinui - operai e impiegati - il cui orario sia predeterminato in 10 ore giornaliere e 50 settimanali percepiranno per ogni ora prestata dalla 41a alla 50a settimanale un ulteriore centosettantaquattresimo della retribuzione mensile.

Le prestazioni per lavoro straordinario richieste dalla 46a alla 54a ora ai discontinui con orario predeterminato su 9 ore giornaliere e dalla 51a alla 60a ai discontinui con orario predeterminato su 10 ore giornaliere saranno compensate con la maggiorazione percentuale del 40%; nell'ipotesi per contro in cui tali maggiori prestazioni siano richieste in regime di flessibilità saranno compensate con la sola percentuale del 20%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario oltre i limiti di cui al precedente comma (50% o 60%) si applicheranno:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: a partire dalla 61a ora;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: a partire dalla 55a ora.

Le percentuali di maggiorazione per lavori a turni avvicendati (10% diurno, 20% notturno) si cumulano con quelle previste per il lavoro straordinario di cui al 7° comma del presente articolo, nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità e quindi il cumulo ha luogo nei limiti seguenti:

- per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere: fino alla 60a ora settimanale compresa;
- per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere: fino alla 54a ora settimanale compresa.

A decorrere dal 1° gennaio 1993 la maggiorazione per il lavoro a turni notturni viene elevata al 30%.



A decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

Ovviamente per gli operai discontinui ai quali venisse assegnato un orario di 8 ore giornaliera, corrispondenti a 40 settimanali, le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro a turni avvicendati decorreranno negli stessi termini degli operai di produzione.

#### Trattamento festività nazionali ed infrasettimanali

Il trattamento per le festività nazionali ed infrasettimanali, di cui all'articolo 34 (così come sostituito dal punto 13 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), sarà conteggiato in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

#### Operai

I trattamenti economici previsti per Ferie, Preavviso e Trattamento di fine rapporto saranno conteggiati come in appresso indicato, in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro come sopra definito:

#### Trattamento ferie

Anzianità	Su 8 ore giornaliera	Su 9 ore giornaliera	Su 10 ore giornaliera
Fino a 3 anni di anzianità	ore 176	ore 198	ore 220
Oltre il 3° anno di anzianità	ore 200	ore 225	ore 250

La giornata di ferie verrà quindi conteggiata in ragione di 8, 9 o 10 ore in correlazione al normale orario giornaliero di lavoro predeterminato.

#### Preavviso e sua indennità sostitutiva

Anzianità	Su 8 ore giornaliera	Su 9 ore giornaliera	Su 10 ore giornaliera
Fino a 5 anni di anzianità	ore 48	ore 54	ore 60
Oltre il 5° anno di anzianità	ore 88	ore 99	ore 110
Oltre i 10 anni	ore 120	ore 135	ore 150

#### Trattamento di fine rapporto

Su 8 ore giornaliera	Su 9 ore giornaliera	Su 10 ore giornaliera
----------------------	----------------------	-----------------------

10

AD

gms

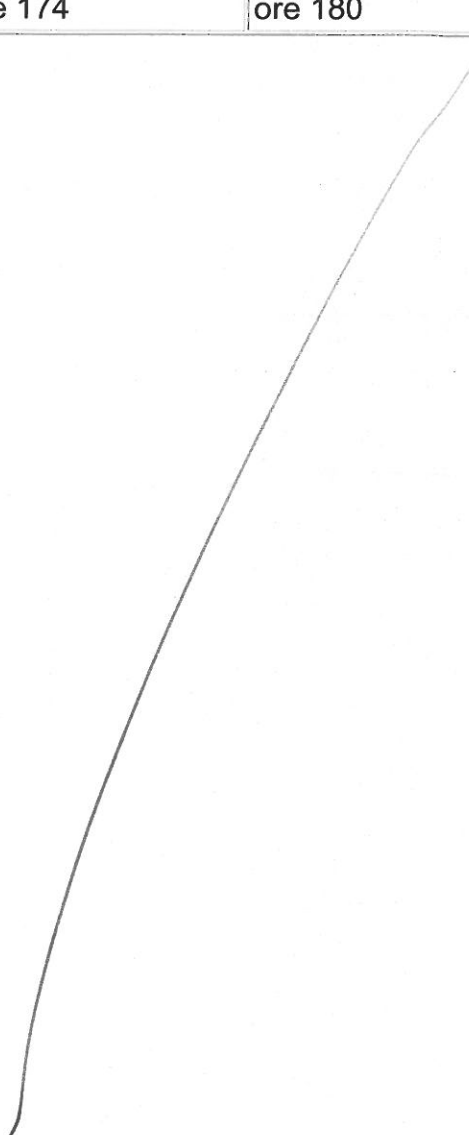
SI

ore 174

ore 180

ore 200

8



AA

HP

for  
Call  
L

9. L'articolo 27 "Disciplina delle Mansioni" è sostituito dal seguente:

I lavoratori, nell'esecuzione del lavoro e delle mansioni loro affidate, devono attenersi alle istruzioni ricevute.

Il livello attribuito ai lavoratori non li esonera dal prestare la propria opera per gli altri lavori e mansioni che venissero eventualmente loro comandati, tenendo conto del livello di appartenenza, della capacità e dell'attitudine.

In caso di svolgimento di mansioni rientranti in livello superiore a quello di appartenenza, sarà corrisposto ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione mensile già goduta e per tutta la durata dello svolgimento delle mansioni superiori, un importo pari alla differenza tra il minimo tabellare del livello superiore, e la retribuzione mensile di fatto percepita, esclusi gli aumenti periodici di anzianità, in quanto, ovviamente, tale differenza sussista.

Nella determinazione dell'importo di cui al comma precedente si terrà altresì conto della differenza dei valori del premio di produzione fisso mensile relativo ai diversi livelli e di cui al paragrafo 2 del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

Il lavoratore che per un periodo superiore a due mesi, anche non consecutivi, nel volgere di un anno sia adibito al disimpegno di mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà promosso al livello medesimo a tutti i conseguenti effetti.

Detto periodo è elevato a tre mesi per lo svolgimento delle mansioni impiegate proprie dei livelli 1° super non quadro, 1° e 2°.

In caso di passaggio a livello superiore, la nuova retribuzione di fatto sarà determinata mediante assorbimento, fino a concorrenza del nuovo minimo, degli eventuali aumenti di merito e attribuendo gli eventuali aumenti periodici di anzianità già maturati, nel valore in cifra stabilito per il nuovo livello.

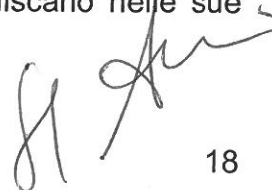
La Direzione provvederà a comunicare al lavoratore il suo passaggio a superiore livello a mezzo di comunicazione scritta nella quale saranno indicati:

- a) il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- b) la nuova retribuzione mensile spettantegli suddivisa nei suoi elementi costitutivi.

Quando si tratti di sostituzione di un altro lavoratore per sua assenza temporanea dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e maternità, aspettativa o servizio militare, il passaggio al livello superiore dovrà avvenire qualora l'assenza del sostituito divenga definitiva.

#### *Disposizioni particolari per gli operai*

Nelle stazioni di lavoro ricoperte da una squadra di operai, in caso di assenza di un componente della squadra, gli altri lavoratori percepiscono anche la retribuzione normale dell'operaio mancante sino alla sua sostituzione, sempre che lo sostituiscano nelle sue mansioni in aggiunta a quelle loro proprie.



All'operaio turnista che, per esigenze di turno, venga adibito per almeno tre giorni la settimana a mansioni proprie di un livello superiore a quello cui appartiene, sarà corrisposta per l'intera settimana la retribuzione afferente al livello superiore, fermi sempre restando gli aumenti di merito e di anzianità goduti nel livello di appartenenza.

#### 10. Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato

I passaggi di lavoratori dalla qualifica operaia a quella impiegatizia che siano stati o siano disposti dal 1° maggio 1980 in poi non comportano la risoluzione dell'originario rapporto di lavoro, che continuerà con il mantenimento dell'anzianità maturata a tutti i conseguenti effetti, ivi inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

L'operaio al quale vengono temporaneamente ed in via del tutto eccezionale affidate mansioni impiegatizie dovrà avere per quel periodo almeno il medesimo trattamento economico degli impiegati avventizi svolgenti analoghe mansioni, senza che il decorso a tutti gli effetti della sua anzianità da operaio resti interrotto.

11- L'articolo 30 "Orario di lavoro", l'articolo 30bis, l'art. 30 ter e l'articolo 31 "Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni - maggiorazioni" e l'articolo 32 "riposo per i pasti" sono sostituiti dalla normativa seguente che per l'art. 32 - Riposo per i pasti - costituisce condizione di migliore favore.

La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali, mentre, per i lavoratori addetti a mansioni discontinue di cui al punto 9, per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre le 60 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 10 ore giornaliere, ed oltre le 54 ore settimanali per i lavoratori con orario predeterminato in 9 ore giornaliere e, per le lavorazioni nei periodi di stagionalità, quello prestato oltre gli orari previsti dalla legge.

Nei periodi di non lavorazione della barbabietola l'orario settimanale di lavoro verrà distribuito in cinque giorni di 8 ore ciascuno (dal lunedì al venerdì).

Ai soli fini contrattuali la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendali in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 25, in un apposito incontro con la Rsu che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposo individuali - di cui al comma 23 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 23 e 25 - non utilizzati.

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



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.

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.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il ricorso al lavoro straordinario è consentito a titolo esemplificativo nel caso di: impraticabilità delle strade; interruzioni di erogazione di energia; punte anomale di assenze dal lavoro; esigenze legate a commesse non prevedibili con vincolanti termini di consegna; necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti; esigenze eccezionali connesse a imprescindibili lavori preparatori, accessori e complementari all'attività di produzione; necessità di far fronte ad impreviste esigenze connesse alla deperibilità delle materie prime con conseguenti ricadute sulla qualità delle stesse; necessità non programmabili connesse al ricevimento e/o spedizione di prodotti; necessità di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno (quali ad esempio bilanci, inventari). Del lavoro di cui sopra sarà data successiva comunicazione alla Rsu o al Comitato esecutivo della stessa.

Al di là dei casi previsti dal punto precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno concordate preventivamente tra Direzione aziendale e la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa, nei limiti di 80 ore annue pro-capite.

Per i lavori a turni avvicendati extra lavorazione barbabietola (es.: baritazione melassa, raffinazione greggio, produzione lievito ed alcool, confezionamento prodotti, ecc.), l'orario di 8 ore giornaliere e 40 settimanali è distribuito in 5 giorni, garantendosi comunque un riposo settimanale di 2 giorni mobili non consecutivi distribuiti a seconda della rotazione dei turni. Eventuali prestazioni straordinarie che fossero necessarie per tali lavorazioni saranno concordate come sopra con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa.

Nel caso di lavoro a turni, il lavoratore del turno cessante non potrà abbandonare il suo posto di lavoro se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

La Direzione aziendale concorderà con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa la distribuzione dell'orario di lavoro.

La Direzione aziendale provvederà ad affiggere in apposita tabella detto orario secondo le norme di legge.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 23 del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza, con diritto o meno alla retribuzione.



Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

\* \* \*

Fermo restando che agli effetti legali l'orario normale di lavoro è quello fissato dalla legge, si indicano come segue le percentuali di maggiorazione per prestazioni eccedenti le 40 ore settimanali, a turni, festive e notturne:

a) il lavoro straordinario prestato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;

b) il lavoro straordinario eccedente le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione del 50%;

c) il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%;

d) è considerato lavoro a turni quello svolgentesi su due o più turni avvicendati e viene compensato:

- con la maggiorazione del 10% per i turni diurni (tra le ore 6 e le 22);

- con la maggiorazione del 30% per i turni notturni (tra le ore 22 e le 6).

Tali maggiorazioni si cumulano con quella del 40% prevista per il lavoro straordinario oltre la 40a e fino alla 48,2 ora settimanale (a + d), nonché con la percentuale del lavoro prestato in regime di flessibilità (c + d).

Le indennità per turni avvicendati competono a quei lavoratori che prestino attività continuativa a turno, avvicinandosi l'un l'altro agli stessi impianti ed alla stessa lavorazione, e ciò anche nell'ipotesi in cui gli orari nei turni non subiscano rotazione;

e) è considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi previsti dall'art. 34 (così come sostituito dal punto 13 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"), eccezion fatta per il S. Patrono durante il periodo di lavorazione, ovvero quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale compensativo e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

f) è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino e viene compensato con la maggiorazione del 60%;

g) il lavoro straordinario notturno effettuato tra le ore 22 e le 6 e il lavoro straordinario festivo sono compensati con la maggiorazione del 60%;

h) il lavoro dei guardiani che prestano servizio solo di notte (tra le ore 22 e le 6) viene compensato con la maggiorazione del 10%;

i) i lavoratori che, dopo aver compiuto il loro orario di lavoro, fossero chiamati dal loro domicilio fuori lavorazione in ore notturne, ed in lavorazione, fuori del loro turno, saranno compensati:

- per gli impiegati: con la maggiorazione dell'80% sul valesente orario della retribuzione normale mensile;

- per gli operai: con la maggiorazione dell'80% sulla retribuzione oraria normale, comprendendo nelle ore da compensarsi anche quelle del percorso da casa al luogo di lavoro e viceversa;

l) a decorrere dal 1° gennaio 1993 è istituita la seguente maggiorazione: lavoro domenicale con riposo compensativo: 10%.

m) ferme restando le disposizioni di legge richiamate dal presente punto 12 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 40% per il lavoro prestato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale e del 50% per il lavoro eccedente le 48 ore settimanali.

Ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al d.lgs. 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 dodici 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.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo vanno conteggiate sul valesente orario che si determina dividendo la retribuzione normale mensile per 174. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattie ed infortuni saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui ai punti 9, 12 e 20 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto.

Fermo restando quanto già previsto dal 12° comma del successivo paragrafo *FLESSIBILITÀ* del presente articolo, ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le



relative richieste di accantonamento su un conto individuale (cd. Banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.

Il lavoratore padre / lavoratrice madre potranno attingere a tale conto per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

\* \* \*

In sostituzione delle ex festività abolite dalla legge n. 54/1977 e D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'Accordo Interconfederale 25 gennaio 1977, il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la Rsu avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

\* \* \*

1) Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di 68 ore di riduzione di cui al C.C.N.L. 22 giugno 1987 è elevato, per tutti i lavoratori, a 72 ore a partire dal 1° gennaio 1993 ed a 76 a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali.

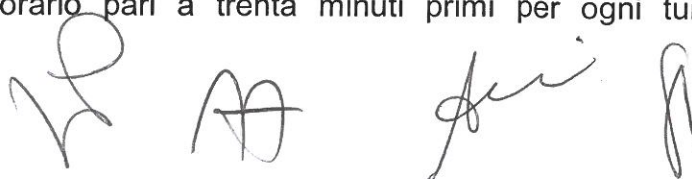
Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni;

2) per i lavoratori adibiti a lavoro su tre turni a ciclo continuo - con riposi a scorrimento - durante la campagna bieticolo-saccarifera, è prevista l'ulteriore maturazione rispetto a quanto indicato al punto 1), di 8 ore di riduzione, a partire dal 1° ottobre 1994 a titolo di riposi individuali.

L'attribuzione di tali maggiori quote di riduzione d'orario a questi lavoratori, dovrà essere disposta in proporzione diretta al periodo lavorato a ciclo continuo nell'anno solare;

A decorrere dal 1° gennaio 2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento. Inoltre le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

3) a far data dal 1° gennaio 1996 a tutti i lavoratori che prestano la loro opera in turni normali tre per sei o tre per sette a ciclo continuo con riposi a scorrimento, sarà attribuita una ulteriore riduzione di orario pari a trenta minuti primi per ogni turno notturno





settimanale effettivamente lavorato. La riduzione di orario di cui al presente punto 3) sarà attribuita a titolo di riposi individuali.

Le riduzioni d'orario di cui sopra avverranno in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità.

Una diversa utilizzazione di tale ulteriore periodo di riduzione dell'orario individuale sarà oggetto tra la Direzione aziendale e la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive, dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali. La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con quanto eventualmente già in atto o concordato a titolo analogo (permessi, ferie, ecc.) e secondo modalità e criteri di cui al Protocollo d'intesa 22/1/1983.

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

Per quanto concerne la riduzione dell'orario di lavoro, nelle sue quantità e termini concordati, resta inteso infine che essa anche nei lievifici e nelle distillerie non dovrà incidere sulla continuità del ciclo produttivo e dei relativi turni.

\* \* \*

#### PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEGLI ORARI DI LAVORO

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla Rsu, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi.

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

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

\* \* \*



## DICHIARAZIONE COMUNE

Tenuto conto di quanto previsto in materia di orario nel presente contratto, le Parti confermano che il ricorso al lavoro straordinario avverrà nello spirito delle intese interconfederali e nel rispetto delle specifiche normative contrattuali.

### FLESSIBILITÀ

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva anche attraverso il migliore 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 essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale. La flessibilità, così come indicata, è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali

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

In tali casi l'azienda informerà la Rsu per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla Rsu.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmate saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20% da liquidarsi nei periodi di superamento.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione e Rsu.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.



L'attuazione della flessibilità così come indicata è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

\* \* \*

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo alimentare, rigidamente condizionato dagli andamenti di mercato e delle materie prime, da stagionalità dei consumi e della produzione, da esigenze specifiche dei consumatori, le Parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali alimentari possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a favorire opportunità di crescita ed affermazione, con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo del punto 12 delle "Disposizioni Specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" 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 ulteriori e diverse rispetto a quanto previsto dal suddetto punto 12.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti, diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del citato punto 12, correlando la distribuzione nel tempo, la durata e la remunerazione della prestazione.

Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dal summenzionato punto 12 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 esempio banca ore).

I predetti riposi compensativi accantonati nella Banca ore potranno essere individualmente utilizzati, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione, anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle di cui al citato punto 12.

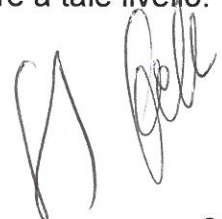
Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni già definite sulla materia a livello aziendale.

\* \* \* \* \*

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, articolo 4 del d. lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale periodo potrà essere elevato tramite contrattazione a livello aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro da verificare a tale livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE



Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### Nota a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure per il calcolo medio del termine di durata massima dell'orario di cui all'art. 4 del d. lgs. n. 66 del 2003, non comportano variazione alcuna né del trattamento economico concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

#### Dichiarazione congiunta

Le Parti avendo tenuto conto in occasione del presente rinnovo della sopravvenienza del d. lgs. 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.

12. L'articolo 34 *"Giorni festivi festività infrasettimanali e nazionali"* è sostituito dal seguente:

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e cioè:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le festività nazionali del:

- 25 aprile

- 1° maggio

- 2 giugno

c) le festività infrasettimanali del:

- Capodanno (1° gennaio)

- Epifania (6 gennaio)

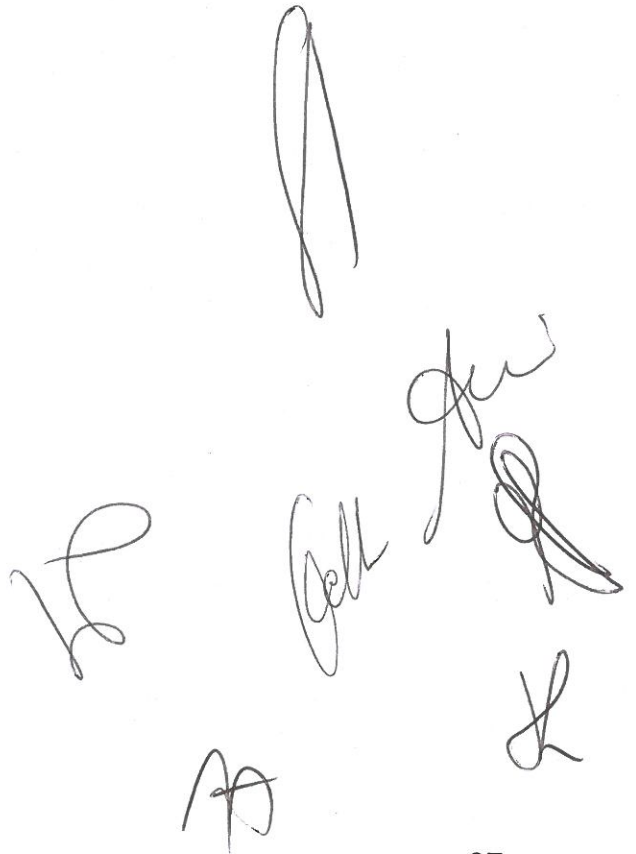
- Lunedì dopo Pasqua

- Assunzione (15 agosto)

- Ognissanti (1° novembre)

- Immacolata Concezione (8 dicembre)

- S. Natale (25 dicembre)



- 26 dicembre.

È inoltre considerata festività il S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora salvo quanto disposto dal punto 12 - comma e) - delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" (\*).

Lo speciale trattamento economico previsto per gli operai per le festività nazionali e per le festività infrasettimanali, per il quale si fa riferimento alle norme di legge ed agli accordi interconfederali che disciplinano la materia, viene esteso anche agli impiegati.

Per la festività del S. Patrono del luogo ove il dipendente lavora, sarà fatto al lavoratore il trattamento economico previsto per le festività infrasettimanali di cui alla lettera c) salvo quando detta festività cada in periodo di lavorazione. In detto caso, tra la Direzione e la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa si concorderà altra giornata compensativa ad ogni effetto da stabilirsi in periodo di non lavorazione.

Qualora qualcuna delle festività infrasettimanali dovesse cadere di sabato o di domenica, tra la Direzione e la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa si potrà concordare altra giornata compensativa ad ogni effetto: così pure qualora la ricorrenza del S. Patrono coincidesse con una festività nazionale od infrasettimanale.

Per quanto concerne le festività abolite con la legge 5 marzo 1977, n. 54 ed il D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, le quattro ex festività religiose sono state sostituite con i riposi individuali di cui al 20° comma - punto 12 "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera", mentre per la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, il lavoratore beneficerà del trattamento economico per le festività che coincidono con la domenica.

-----

(\*) Per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma la giornata del 29 giugno: SS. Pietro e Paolo.

13. L'articolo 35 "Ferie" è sostituito dal seguente:

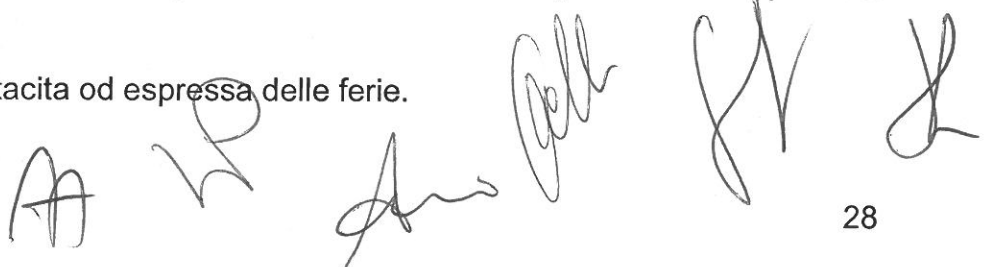
Tutti i lavoratori avranno diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuite come segue:

- 22 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti (per gli operai pari a 176 ore);
- 25 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni compiuti (per gli operai pari a 200 ore).

Le ferie avranno normalmente carattere continuativo e la loro epoca sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo fra le parti e, di norma, nel periodo compreso dalla fine all'inizio della campagna.

Dal computo delle ferie sono esclusi i giorni festivi e le assenze giustificate di qualsiasi natura.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa delle ferie.



L'azienda può richiamare in via del tutto eccezionale l'assente prima del termine del periodo di riposo quando necessità di servizio lo richiedono, fermo restando il diritto del dipendente di completare il periodo stesso in epoca successiva, con diritto altresì al rimborso delle eventuali spese di viaggio di andata ed eventuale ritorno.

Qualora il lavoratore nel suo periodo feriale fosse stato fuori sede avrà diritto al rimborso delle spese per andata ed eventuale ritorno.

In caso di sopravvenuta malattia durante il periodo delle ferie, è sospeso il periodo feriale con decorrenza dalla data della presentazione o dell'invio del certificato medico.

Nel caso di concessione di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere, spetterà la frazione proporzionale ai mesi interi di servizio.

Ai fini della maturazione del diritto alle ferie, il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto alla corrispondente indennità sostitutiva in proporzione ai dodicesimi maturati.

I periodi di ferie fruiti con durata settimanale incideranno sulla spettanza nella misura di 5 giorni.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, 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.

#### NOTA A VERBALE

Le ferie sono godute in via posticipata, ma esse maturano via via dal primo mese di servizio, senza alcuna carenza.

Da ciò discende che, nel passaggio da uno scaglione ad un altro, dal giorno successivo alla scadenza dello scaglione inferiore comincia a maturare l'aliquota relativa allo scaglione superiore e in caso di necessità di valutare la frazione di ferie sarà a tale nuovo scaglione che ci si dovrà riferire.

Es.: Operai: fino al compimento del 3° anno: ore 176 all'anno; dal primo giorno del 4° anno comincia a decorrere la misura di ore 200.

#### Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, 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

### NORMA TRANSITORIA

Restano ferme le condizioni di miglior favore acquisite dagli impiegati in forza che abbiano maturato, alla data del 1° agosto 1974, il 10° anno di anzianità di servizio o che abbiano maturato tale anzianità entro il 31 luglio 1976.



14. L'articolo 47 "Malattia e infortunio non sul lavoro" e l'art. 48 "Infortunio sul lavoro" sono sostituiti dal seguente:

#### A) INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di soccorso immediato ed effettuate le denunce di legge.

##### *Conservazione del posto*

In caso di infortunio sul lavoro, come pure in caso di malattia contratta in servizio per causa di servizio, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica o comunque per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

##### *Trattamento economico*

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal primo giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea erogata dal predetto Istituto assicuratore, una integrazione di tale indennità in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione normale dell'intera giornata in cui è avvenuto l'infortunio.

I lavoratori che fossero trattenuti per prestare la loro opera di assistenza o soccorso saranno retribuiti per tutto il tempo trascorso a tale fine nello Stabilimento.

Agli impiegati le aziende corrisponderanno o integreranno la normale retribuzione fino alla guarigione clinica o alla dichiarazione di invalidità.

#### B) MALATTIE ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.



~~L'assenza deve essere comprovata mediante presentazione di certificato medico non oltre tre giorni dall'inizio dell'assenza stessa.~~

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

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

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

**Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico all'Inps, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.**

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

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

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

*Conservazione del posto - Periodo di comporto*

AA

W

Call

A

St

In caso di malattia od infortunio non sul lavoro regolarmente accertati, i lavoratori non in prova con contratto di lavoro a tempo indeterminato avranno diritto alla conservazione del posto per i periodi di tempo di seguito indicati (purché non si trovino in stato di preavviso per già comunicato licenziamento o dimissioni):

a) anzianità fino a 5 anni compiuti - mesi 6;

b) anzianità oltre i 5 anni - mesi 12.

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

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso di patologie gravi di cui alla successiva lettera A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

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

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

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

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al

solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della misura del preavviso e della rivalutazione del T.f.r. maturato al momento di fine rapporto.

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

### Prima Nota a Verbale

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

#### *Trattamento economico*

##### *Operai*

Le aziende integreranno senza carenza alcuna fino ad un massimo di sei mesi il trattamento economico percepito dagli operai ammalati, in base alle norme legislative in materia di assistenza malattia, con un importo giornaliero fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale.

Per gli operai ammalati aventi un'anzianità di oltre 5 anni compiuti, si prevede un trattamento economico pari al 50% della retribuzione normale fino ad ulteriori sei mesi di malattia.

Tale integrazione, qualora nei periodi di lavorazione della barbabietola la prestazione complessiva fosse prestabilita in 48 ore settimanali distribuite in sei giorni non in regime di flessibilità (cfr. paragrafo c) del punto 12), si riferirà all'intera predetta complessiva prestazione.

##### *Impiegati*

Resta ovviamente fermo nelle sue forme, modalità e limiti, il trattamento economico degli impiegati (1)

#### DISPOSIZIONI COMUNI PER LA MALATTIA E GLI INFORTUNI SUL LAVORO E NON

Al termine del periodo di assenza dal lavoro, il lavoratore dovrà presentarsi alla Direzione aziendale per ricevere disposizioni relativamente alla ripresa del proprio lavoro: la Direzione prima di riammetterlo in servizio potrà sottoporlo a visita medica di controllo da



parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico onde accertarne l'idoneità fisica.

Ove dalla malattia o dall'infortunio derivi una minorazione parziale della capacità lavorativa del lavoratore, le condizioni del rapporto di lavoro potranno essere adeguatamente modificate in relazione alla minorata capacità lavorativa del lavoratore stesso.

I periodi di malattia e dell'inabilità al lavoro verranno computati a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, nei limiti di cui al 4° comma del punto B) del presente articolo.

Le aziende possono richiedere il controllo delle assenze per infermità attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Ai lavoratori non in prova con contratto a tempo determinato, il trattamento di malattia od infortunio di cui al presente articolo sarà applicato, in conformità delle vigenti disposizioni di legge, sino alla scadenza del termine prefissato. In caso di malattia l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica da parte dell'Inps e comunque sempre non oltre la scadenza del termine prefissato.

Le aziende anticiperanno, in conformità e nei limiti delle vigenti norme di legge, anche le indennità a carico degli istituti assicuratori, a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte degli istituti predetti od altro sistema analogo.

#### REPERIBILITÀ IN CASO DI ASSENZA DAL LAVORO PER MALATTIA O INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 68. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.



## DICHIARAZIONE SU PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ E SU STATI DI TOSSICODIPENDENZA

### A) *Patologie di particolare gravità*

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica;
- talassemia ed emopatie sistematiche;
- neoplasie;

si fa innanzitutto riferimento alla prassi Inps applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisino uno stato morboso assistibile, le aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'art. 40 del vigente C.C.N.L.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'art. 40 del presente C.C.N.L., potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

### B) *Stati di tossicodipendenza*

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico, delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali e di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, ne si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Federalimentare e le Associazioni del Settore e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil) convengono di studiare una proposta, da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

#### Nota a Verbale

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla l. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza)

-----

(1) Detto trattamento economico, fermo restando i nuovi periodi di conservazione del posto, resta, quindi, riferito agli scaglioni del precedente C.C.N.L. 12 luglio 1974. La normale retribuzione per gli impiegati sarà quindi corrisposta per:

- 6 mesi fino a 5 anni di anzianità;
- 8 mesi da oltre 5 fino a 10 anni di anzianità;
- 12 mesi oltre 10 anni di anzianità.



15. L'articolo 50 "Modalità di corresponsione della retribuzione" è sostituito dal seguente, che sostituisce pure il ~~"Chiarimento a verbale" (mensilizzazione)~~ **la mensilizzazione** dell'art. 51 **"Minimi tabellari mensili trattamento economico"**.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE.

##### 1) *Composizione della retribuzione:*

A tutti gli effetti del presente contratto si conviene:

1) Per retribuzione di fatto si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi: a) minimo tabellare contrattuale riferito al livello di appartenenza;

b) eventuali aumenti di merito;

c) eventuali aumenti periodici di anzianità.

2) Per retribuzione normale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

a) retribuzione di fatto come sopra definita;

b) quote consolidate dell'indennità di contingenza.

3) Per retribuzione globale si intende l'importo risultante dalla somma dei seguenti elementi:

a) retribuzione normale come sopra definita;

b) tutte le indennità continuative e di ammontare determinato, concessioni in natura che abbiano carattere di retribuzione, nonché eventuali retribuzioni a percentuali.

Nelle retribuzioni di fatto, normale, globale di cui sopra, si terrà conto anche del premio di produzione fisso mensile di cui al paragrafo 2) del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria zaccarifera" per i riflessi su tutti gli istituti contrattuali, eccezion fatta, ovviamente, per i seguenti istituti

- Aumenti periodici di anzianità	(Punto 17 Disp. spec.)
- Indennità maneggio denaro	(Punto 20 Disp. spec.)
- Compenso per trasferimento	(Punto 22 Disp. spec.)
- Maggiorazione di zona	(Punto 28 Disp. spec.)
- Indennità stazioni disagiate	(Art. 57)

##### 2) *Minimi tabellari contrattuali Trattamento economico*

Il trattamento economico è quello risultante dall'art. 51 "Trattamento economico" del Ccnl Industria alimentare e da quanto previsto all'art. 51 bis "trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello" del Ccnl Industria alimentare. I minimi tabellari contrattuali sono quelli risultanti dall'articolo 51.

AA

LL

CC

GG

Per la determinazione della quota oraria della retribuzione normale si divide la retribuzione normale mensile per 174.

### 3) Modalità di corresponsione della retribuzione

La corresponsione della retribuzione verrà effettuata a periodi mensili, secondo le consuetudini ed avverrà con l'osservanza delle modalità di legge.

Le retribuzioni mensili di cui alle corrispondenti tabelle dell'articolo 51 si realizzano con una prestazione lavorativa di 40 ore settimanali. Le ore non lavorate per ferie, congedo matrimoniale, festività nazionali ed infrasettimanali, permessi retribuiti, malattia ed infortunio saranno computate ai fini del calcolo dell'orario settimanale di lavoro.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte non contestata.

Agli operai sarà corrisposto, se richiesto, un acconto pari a circa il 90% della quota parte della retribuzione normale mensile relativa alle prestazioni effettuate.

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta-paga o prospetto, nonché sulla qualità della moneta se non all'atto del pagamento.

### 4) Danni e trattenute per risarcimento

I danni che importino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della azienda e le relative trattenute saranno fissate in rapporto all'entità del danno arrecato ed alle circostanze in cui esso si è verificato.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere rateizzata in modo da non superare il 10% della retribuzione normale, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

### 16. L'articolo 53 "Aumenti periodici di anzianità"

è sostituito dal seguente:

I lavoratori, a partire dal 1° maggio 1980, per l'anzianità di servizio continuativo maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso delle fabbriche facenti capo alla stessa società), avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali periodici di anzianità in cifra fissa, negli importi unitari consolidati per i singoli livelli di inquadramento di cui alla tabella sotto riportata (1):

Livello	Valori In Euro
1S	51,42
1	44,71
2	36,89



3A	32,42
3	29,06
4	26,83
5	24,59
6	22,35

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati prima del 1° giugno 1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal 1° comma del presente articolo.

Per i lavoratori che al 31 maggio 1980 avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, l'anzianità utile per la maturazione dei 5 nuovi scatti inizia a decorrere dal 1° giugno 1980.

Per i lavoratori che al 31 maggio 1980 non avevano maturato tutti gli scatti previsti dalla precedente regolamentazione contrattuale, il primo dei 5 nuovi scatti decorre allorché è stato maturato il biennio, computandosi a tale effetto la frazione di biennio già trascorsa al 31 maggio 1980.

#### *Decorrenza*

*Impiegati:* dal mese in cui si compie il biennio.

*Operai:* dal giorno in cui si compie il biennio.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per singolo dipendente.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, gli importi unitari di cui alla tabella sopra riportata restano consolidati e non sono soggetti più ad alcun ricalcolo e variazione.

In caso di trasferimento verranno mantenuti gli importi in cifra di cui al 1° comma, fermo restando, peraltro, che non potrà essere peggiorato il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

#### NOTA A VERBALE

Per gli aumenti periodici di anzianità maturati fino al 30 aprile 1980 e consolidati in cifra (scatti consolidati) non si effettuerà, ovviamente, alcun calcolo o ricalcolo riferito ai minimi e indennità di contingenza secondo la precedente normativa contrattuale.



## DICHIARAZIONE

Le Parti riconoscono e si danno reciprocamente atto che con il nuovo sistema retributivo (conglobamento dell'elemento aggiuntivo e dei 34 punti di contingenza, trasferimento nei minimi di vari addendi retributivi, riparametrazione dei minimi) e con la contestuale riforma dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità si è realizzato un sistema globalmente più favorevole per la generalità dei lavoratori.

17. L'articolo 54 "*Tredicesima e quattordicesima mensilità*" è sostituito dal seguente:

### *Tredicesima mensilità*

In occasione della ricorrenza del S. Natale l'azienda corrisponderà ai lavoratori una tredicesima mensilità (174 ore) di retribuzione normale, compresa l'eventuale indennità di mensa.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato: a tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni sarà considerato mese intero.

Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non danno luogo a decurtazione della tredicesima mensilità.

La tredicesima mensilità verrà corrisposta qualche giorno prima della ricorrenza natalizia.

### *Gratifica speciale o quattordicesima mensilità*

A tutti i lavoratori verrà riconosciuta una gratifica speciale nella misura di 226 ore di retribuzione normale.

La corresponsione di tale gratifica avverrà unitamente alla retribuzione del mese di giugno di ogni anno in unica soluzione.

A coloro che saranno stati presenti durante tutto il periodo 1° luglio - 30 giugno la gratifica sarà corrisposta integralmente nella misura sopra indicata, mentre essa sarà frazionata in dodicesimi in proporzione ai mesi di effettivo servizio nei casi di inizio, interruzione o sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo stesso.

A tal fine il periodo di servizio superiore ai 15 giorni è considerato mese intero.

Le assenze dal lavoro per malattia, infortunio o permessi retribuiti non danno luogo a decurtazione della quattordicesima mensilità.

### PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 1

La retribuzione, inerente la 132 e 142 mensilità e quella differita ad essa equiparata, maturata dal lavoratore in malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente per la quota-parte non indennizzata in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme.

## PROTOCOLLO AGGIUNTIVO N. 2

Per quanto concerne la determinazione delle voci retributive da calcolare sulla 110 mensilità per la parte eccedente le 174 ore - secondo questa condizione di miglior favore esclusiva del settore saccarifero - si fa rinvio alle intese assunte ed a quanto a suo tempo disposto ed operativamente attuato per il calcolo sulla 14a medesima, nel limite mensile di 174 ore, della voce "Premio di produzione fisso mensile" di cui al paragrafo 2 del punto 19 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera".

18. L'articolo 6 - "Contrattazione aziendale" - e l'articolo 55 "Premio per obiettivi" sono sostituiti dal seguente: *"Contrattazione aziendale - premio di produzione e premio per obiettivi"*

Obiettivo primario della contrattazione di secondo livello deve essere il miglioramento della competitività d'impresa intesa come condizione essenziale di stabilità e sviluppo della stessa favorendo la protezione dei livelli occupazionali e la creazione di nuove opportunità di lavoro, oltre all'adeguamento dei trattamenti economico-normativi e al miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine tutti i lavoratori devono essere parte attiva nell'adeguare la propria professionalità al raggiungimento degli obiettivi aziendali di flessibilità organizzativa, aumento della produttività, di innovazione e competitività.

La contrattazione aziendale riguarderà le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate. Le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale.

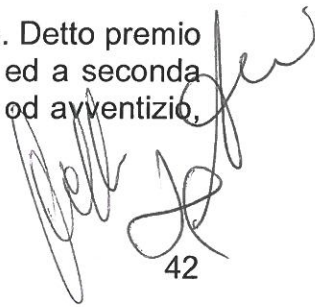
E' importante peraltro in un settore segnato da marcata differenziazione di prodotti, garantire l'opportunità di accordi che possano favorire le specifiche scelte organizzative aziendali in relazione alle diverse esigenze competitive congiunturali e alla stagionalità.

Pertanto, in coerenza con il principio di non sovrapposibilità di cui sopra, al livello aziendale potranno essere presentate ulteriori richieste in merito agli istituti di cui ai capitoli dal IV al XIII del presente Contratto.

Tali intese potranno essere realizzate dalle rsu/rsa o per il tramite delle Organizzazioni sindacali di Fai, Flai, Uila.

In applicazione degli Accordi di settore 13 gennaio 1994 e 12 maggio 1994, soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione aziendale sono le Rsu e, secondo le indicazioni fornite dal Protocollo 20 dicembre 1993 e la prassi esistente, le strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L.

1) È stabilito un premio di L. 91 per ogni q.le peso netto di zucchero prodotto. Detto premio sarà ripartito fra tutti gli operai ed impiegati di fabbrica nella stessa misura ed a seconda delle giornate di presenza in fabbrica per ogni operaio od impiegato, stabile od avventizio, durante la campagna.



Detto premio verrà riconosciuto sul quintalato di zucchero prodotto dalla fabbrica sia esso greggio, cristallino o raffinato.

Il premio sul quintalato per le raffinerie pure sarà di L. 36,40 per quintale di zucchero raffinato - peso netto - e verrà ripartito fra gli operai ed impiegati in relazione alle giornate di presenza al lavoro nel periodo a cui si riferisce il premio liquidato.

Quando il sugo denso od altri semilavorati vengano prodotti da una fabbrica e trasferiti per essere raffinati ad altra fabbrica, il premio di produzione complessivo viene stabilito in L. 127,40 per ogni quintale peso netto di zucchero raffinato da ripartirsi tra gli addetti alle due fabbriche interessate in ragione di L. 63,70 per ciascuna.

Per gli zuccherifici che producono zucchero raffinato il premio di raffinazione si intende assorbito dal premio di produzione zucchero; il premio speciale di raffinazione verrà solamente corrisposto per raffinato ricavato da greggio proveniente da altre fabbriche.

Con le stesse norme sarà corrisposto ai dipendenti delle distillerie un premio di L. 36,40 per ogni ettanidro di alcool prodotto ed a quelli dei lievifici un premio di L. 36,40 per ogni quintale di lievito prodotto, salvo le condizioni preesistenti di maggiore favore.

Agli effetti del computo delle giornate di presenza al lavoro, per la ripartizione dei premi suddetti, sono considerati "presenti" gli assenti per infortunio o malattia rispettivamente ammessi ad indennizzo o sussidio, sempre quando le assenze per tali causali abbiano avuto inizio durante il corso delle lavorazioni.

Il premio di produzione di cui sopra è esteso anche ai dipendenti delle sedi; ad essi il premio sarà corrisposto in un importo pari alla media del premio pro-capite percepito al termine della campagna bieticola negli stabilimenti produttivi.

Le misure unitarie di cui sopra resteranno invariate anche per gli anni successivi, né saranno oggetto di nuove integrazioni.

2) Per i lavoratori a tempo indeterminato il premio di produzione è articolato in due parti, costituite rispettivamente di un importo fisso mensile per tutte le mensilità di retribuzione, a fronte dello specifico lavoro svolto dai suddetti dipendenti fissi, nonché dalla parte variabile determinata come al precedente punto 1).

L'importo fisso mensile suddetto è determinato, per ciascun livello, come segue:

LIVELLO	VALORI IN EURO
1S	70,87
1	61,63
2	50,84
3A	44,68
3	40,06
4	36,98
5	33,90

Il premio fisso mensile di cui sopra sarà corrisposto anche agli avventizi di intercampaña e, limitatamente ai periodi per i quali non si corrisponde il "premio zucchero" di cui al precedente punto 1), anche agli avventizi delle campagne bieticola e di raffinazione.

Il premio di produzione di cui al presente punto 2) sarà conteggiato anche sulla 13 mensilità e sulla Gratifica Speciale o quattordicesima mensilità, nonché sulla Gratifica venticinquennale.

3) In conformità all'Accordo stipulato in sede nazionale il 13 gennaio 1994 è, infine, concordata la istituzione di un premio per obiettivi.

Fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività, e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata, per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di C.C.N.L., è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive e occupazionali e le sue prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:

a) in coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, fra gli altri, incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

In particolare, per il settore saccarifero, potrà aversi riguardo ai parametri produttivi correlati al conseguimento delle quote comunitarie attribuite a vario titolo ad ogni singola società o gruppo.

In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;

b) le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;

c) tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.

La durata degli accordi economici di cui al presente punto è di tre anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni. La piattaforma per il rinnovo del contratto aziendale sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della sua scadenza dell'accordo.

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo, si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e—fino ad un mese successivo alla sua scadenza e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.



**Elemento di garanzia retributiva**

A far data dal 1° gennaio 2010, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:



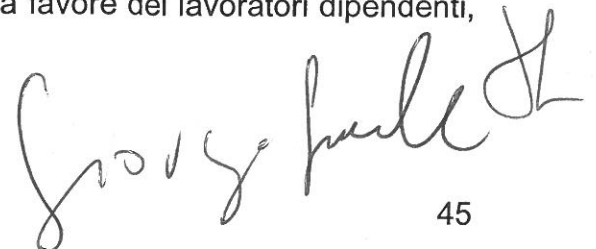
Livelli	Parametri	Importi dal 1° gennaio 2010
1S	230	36,93
1	200	32,11
2	165	26,49
3A	145	23,28
3	130	20,88
4	120	19,27
5	110	17,66
6	100	16,06

A far data dal 1° gennaio 2012 saranno erogati gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livelli	Parametri	Importi dal 1° gennaio 2012
1S	230	40,29
1	200	35,04
2	165	28,91
3A	145	25,40
3	130	22,77
4	120	21,02
5	110	19,27
6	100	17,52

A far data dal 1° Gennaio 2016 al **31 dicembre 2022**, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:

Livello	Parametro	Premi dal 1° gennaio 2016
1S	230	40,29
1	200	35,04
2	165	28,91
3°	145	25,40
3	130	22,77
4	120	21,02
5	110	19,27
6	100	17,52

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

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

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente C.C.N.L., gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

#### NOTA A VERBALE

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nei commi 1-2-3 del presente paragrafo 4) e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni Industriali firmatarie del presente C.C.N.L.

#### SECONDA NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto al quarto comma, Le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione dell' Accordo di settore 13 gennaio 1994, non potrà comunque aver luogo prima del 30.11.2016.

Gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

In particolare, per tali accordi il valore dei premi per obiettivi nel periodo di ultrattività sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi.

Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1.1.2018 o successivamente si prevede che per il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto lo stesso valore dei premi per obiettivi già definito per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

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

19. L'articolo 56 "Indennità maneggio denaro - cauzione" è sostituito dal seguente:

All'incaricato di normale maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una particolare indennità commisurata al 5% sulla retribuzione normale mensile.

20. L'articolo 59 "Trasferte" è sostituito dal seguente:

Al lavoratore inviato in trasferta per ragioni di servizio spetterà il rimborso di tutte le spese a base di lista oppure un forfait-diarìa salvo che l'azienda provveda direttamente all'alloggio e/o ad un servizio di mensa.

Il rimborso delle spese a base di lista comprende le spese di viaggio, di vitto e di pernottamento da documentarsi nonché di quelle minori spese che pure debbono venire dettagliate; questo tipo di rimborso trova normalmente applicazione per brevi missioni.

Il forfait-diarìa vigente dal 1° gennaio 1999 fino al 30 giugno 1999 è stabilito nei seguenti importi:

a) L. 62.924 giornaliera per trasferte che comportino il consumo di due pasti (L. 18.877 a pasto) ed il pernottamento fuori residenza (L. 25.170) oltre il rimborso delle spese di viaggio andata-ritorno con mezzi pubblici per una sola volta;

b) L. 19.017 giornaliera per trasferte che comportino il solo consumo di un pasto fuori residenza, oltre al rimborso delle spese di viaggio giornaliera andata-ritorno con mezzi pubblici.

A decorrere dal 1° luglio 1999 tali importi giornalieri saranno maggiorati di L. 360 e di L. 125 giornaliera moltiplicate per la differenza, calcolata sino al secondo decimale, tra i valori medi dell'indice ufficiale costo-vita Istat, da riconoscere all'inizio di ogni semestre solare.

Per i casi che non rientrassero in quelli sopra previsti il forfait-diarìa si concorderà tra la Direzione e l'interessato.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di essere inviato in missioni o trasferte per ragioni di servizio, salvo motivo di giustificato impedimento.

In caso di controversia per trasferte di durata prevista non inferiore a tre mesi si procederà ad un esame preventivo con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa.

Il lavoratore che ritenga, per giustificato impedimento, di trovarsi nella condizione di non poter aderire alla disposizione dell'azienda di essere inviato in trasferta, potrà farsi assistere in sede di controversia dalla Rsu o dal Comitato esecutivo della stessa per l'esame della validità delle motivazioni addotte.

Le indennità forfettarie concordate tra le Parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili e diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.





Le parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

21. L'articolo 60 "Trasferimenti" è sostituito dal seguente:

Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

La Direzione aziendale, preventivamente al trasferimento, esporrà al lavoratore interessato le motivazioni che lo determinano, consultandolo al fine della migliore conoscenza delle sue situazioni personali e familiari per prenderle, ove esistano, nella debita considerazione.

Qualora l'azienda intenda risolvere il rapporto di lavoro del lavoratore che rifiuti il trasferimento ad altra sede o unità produttiva nei termini del presente articolo, procederà alla liquidazione dell'interessato corrispondendogli quanto previsto agli articoli 72 e 73 (così come rispettivamente sostituiti dai punti 24 e 25 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera"); tuttavia il lavoratore interessato in caso di controversia potrà chiedere un esame preventivo tra la Direzione e la Rsu o il Comitato esecutivo della stessa e solo dopo l'esaurimento di tale esame la risoluzione del rapporto di lavoro potrà divenire operante.

Il trasferimento non può peggiorare il trattamento complessivamente goduto dal lavoratore nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito, salvo miglior trattamento in uso presso le singole aziende, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché il rimborso di quelle eventuali maggiori spese per assicurazioni, buonuscite, allacciamenti (luce, gas, acqua, ecc.), scissione di contratto di locazione di cui, in conseguenza del trasloco, venisse ad essere gravato nei confronti della vecchia residenza, previ opportuni accordi con l'azienda.

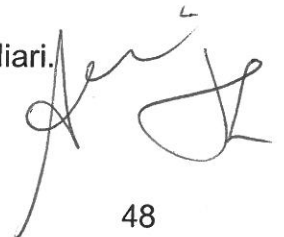
Oltre a quanto sopra, al trasferito che già fruiva di alloggio affittatogli dall'azienda questa gli assegnerà alle stesse condizioni analogo alloggio; negli altri casi l'azienda, ove abbia la disponibilità di alloggio, lo metterà a disposizione ad equo canone, in caso contrario terrà conto della eventuale maggiore spesa del lavoratore per il fitto di un alloggio corrispondente nelle caratteristiche a quello da lui abitato nella località di provenienza.

Al lavoratore trasferito verrà versato, a titolo di indennizzo straordinario una tantum, un importo equivalente a 120 ore di retribuzione normale ed in aggiunta 40 ore di retribuzione normale per ogni familiare a carico. Se il lavoratore è celibe e senza familiari a carico l'indennizzo straordinario sarà equivalente a 100 ore di retribuzione normale.

Nell'eventualità di licenziamento del dipendente già trasferito, spetterà allo stesso il rimborso di tutte le spese previste al quarto capoverso del presente articolo per il ritorno alla residenza di provenienza.

In caso di decesso del dipendente, il rimborso di tali spese spetterà ai suoi familiari.

"Dichiarazione comune in materia di distacco



Fermo restando il rinvio alla legislazione vigente in tema di distacco, le Parti si danno reciprocamente atto che allo stato dell'attuale normativa legale, ove l'azienda intenda distaccare temporaneamente, nel proprio interesse, uno o più lavoratori presso altro datore di lavoro, con mutamento di mansioni, il distacco stesso deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando il distacco comporti un trasferimento del lavoratore ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive."

22. L'articolo 62 "Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" è sostituito dal seguente.

In applicazione di quanto previsto dal Decreto legislativo n. 81 del 2008, dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, nonché dell'Accordo nazionale 26 ottobre 1995 tra Federalimentare - Fai, Flai, Uila - le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate - e in relazione alle competenze ivi attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore saccarifero è la seguente.

### 1) Rappresentante per la Sicurezza

In ciascuna unità produttiva sarà eletto/designato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, all'interno delle Rsu previste con un massimo di 6 componenti.

L'elezione/designazione del rappresentante per la sicurezza dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda e all'Unionzucchero. L'azienda ne darà notizia all'Associazione Territoriale competente.

### 2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

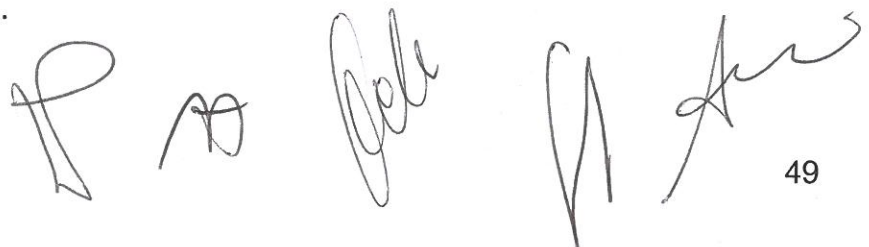
Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, nonché quanto stabilito dal punto b) dell'Accordo Assozucchero/Fai-Flai-Uila 12 maggio 1994 circa i tempi di elezione, con esclusione, quindi, dei periodi di campagna bieticolo-saccarifera.

### 3) Permessi

Il rappresentante per la sicurezza, per l'espletamento della sua attività, ha diritto a 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla Rsu.

I permessi retribuiti per la formazione del rappresentante per la sicurezza sono fissati in 32 ore pro-capite, nelle quali dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun Rls ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli Rls medesimi.



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

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

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

Per tutto quanto non previsto nel presente punto 23 delle "Disposizioni specifiche", si fa concorde rinvio alle norme dell'Accordo Interconfederale 22/6/1995.

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

### PROTOCOLLO AGGIUNTIVO

Le Parti concordano che ulteriori eventuali seminari formativi dei rappresentanti per la sicurezza, saranno tenuti, con onere economico a carico della parte datoriale, a livello settoriale nazionale, date le caratteristiche del comparto che rendono improbabili aspetti di formazione specifica a livello di territorio.

Detto seminario vedrà la presenza anche delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, dell'Unionzucchero e dell'Osservatorio di settore.

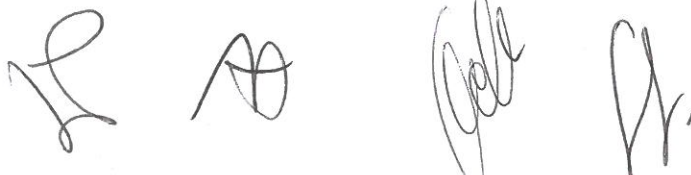
#### Note a Verbale

Le Parti convengono di dar seguito, attraverso l'Osservatorio nazionale del Settore saccarifero, alle determinazioni del Gruppo di lavoro costituito nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale del Settore alimentare, incaricato di recepire nel settore alimentare le Linee Guida sulla sicurezza sul lavoro concordate con l'UNI da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail

23. L'articolo 72 "Preavviso di licenziamento e di dimissioni" è sostituito dal seguente:

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, salvo il caso previsto dall'articolo 70, i cui termini sono stabiliti come segue:



*Impiegati:*

di 1° livello super e 1° livello:

- 4 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;
- 2 mesi, se ha prestato servizio per meno di 2 anni;

*di altri livelli:*

- 3 mesi, se ha prestato servizio per un periodo di tempo non inferiore a 2 anni;
- 1 mese, se ha prestato servizio per meno di 2 anni;

*Operai:*

- 48 ore lavorative fino a 5 anni di anzianità;
- 88 ore lavorative da oltre 5 anni a 10 anni di anzianità;
- 120 ore lavorative oltre 10 anni di anzianità.

Se la disdetta del rapporto di lavoro è data dal lavoratore, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

I termini per la disdetta del rapporto cominceranno a decorrere:

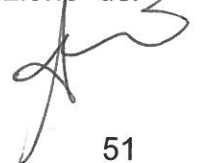
- per gli impiegati: dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese; dal primo giorno del mese successivo, se la disdetta è data nella seconda quindicina;
- per gli operai: dal giorno della comunicazione.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda può rinunciare alla prestazione durante il preavviso, purché corrisponda al lavoratore un'indennità pari alle competenze afferenti al periodo di mancato preavviso.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

Per i lavoratori assunti per le campagne di lavorazione il preavviso del termine della lavorazione e quindi della risoluzione del rapporto dovrà essere di 24 ore di lavoro consecutive riferite alle prestazioni di lavoro degli interessati e ciò nel termine massimo consentito dall'avvicendamento dei turni: il preavviso avverrà mediante affissione sull'albo di fabbrica di elenco nominativo che chiaramente specifichi la data di risoluzione del rapporto di lavoro.



Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda.

#### NORMA TRANSITORIA

Per quanto concerne gli ex maestri d'opera in forza al 31 luglio 1974, resta salva "ad personam" la misura del preavviso in ragione di 1 mese (174 ore).

Per essi resta pure salva "ad personam" la decorrenza del termine del preavviso:

- dal sedicesimo giorno del mese in corso se la disdetta è data nella prima quindicina del mese;
- dal primo giorno del mese successivo se la disdetta è data nella seconda quindicina del mese.

24. L'articolo 73 "Trattamento di fine rapporto - anticipazioni" è sostituito dal seguente:

In ogni caso di risoluzione del rapporto, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge n. 297 del 29 maggio 1982.

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

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza ex legge n. 297/1982;
- premio di produzione (numeri 1 e 2 - punto 19 "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera");
- E.r.s. (per i VV.PP.);
- indennità di turno continuativa di cui all'articolo 31;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i VV.PP.;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;

AA

L

Colle

Sp

dei

- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.

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

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

\* \* \*

Ove il lavoratore divenga comunque invalido (il raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile costituisce presunzione di invalidità) avrà diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

#### PRIMA NOTA A VERBALE

Nel caso di licenziamento per raggiungimento dei limiti dell'età pensionabile, non si darà luogo all'applicazione della procedura prevista dall'Accordo Interconfederale 29/4/1965 sui licenziamenti individuali.

#### SECONDA NOTA A VERBALE

Per quanto concerne l'indennità di anzianità maturata al 31/5/1982 ed accantonata in forza della citata legge n. 297/1982 si fa integrale richiamo alla normativa di cui al punto 18 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" del precedente contratto 31/5/1980 e corrispondente "Protocollo aggiuntivo" (\*).

#### ANTICIPAZIONI

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto deve essere giustificata dalla necessità di:

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

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;

- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota;
- c) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 1 della richiamata L. 297/1982 e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni sul Tfr saranno concesse anche:
  - nell'ipotesi di ristrutturazioni significative apportate nella prima casa di abitazione a fronte di presentazione di idonea documentazione (\*);
  - ai sensi della Legge n. 53 del 2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione della astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino, nonché dei congedi per la formazione;
  - per le spese da sostenere per le patologie di cui ai punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza) del punto 15 delle Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera.

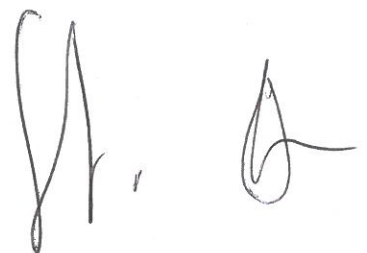
Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie."

(\*) Vedasi **All. 7** al ccnl industria alimentare

#### Protocollo aggiuntivo

Per i lavoratori in forza al 15/7/1977, l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di Lire 30.000 (trentamila) già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 15/7/1977 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 31/5/1980 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di Lire 30.000 (trentamila) di cui al 1° comma del presente protocollo aggiuntivo, nonché dalla somma di Lire 60.000 (sessantamila) già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 31/5/1980 a titolo di anticipazione su detta indennità senza distinzione per categoria e/o anzianità.



25. L'articolo 10 "Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire incarichi sindacali provinciali o nazionali" è sostituito dal seguente:

La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Oltre a quanto sopra, in caso di giustificata e comprovata necessità, l'azienda potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un anno.

Durante tale periodo di assenza per aspettativa sarà sospesa, nei confronti dell'interessato, la decorrenza e la corresponsione di ogni competenza contrattuale.

Il periodo di aspettativa sarà considerato utile ai fini dell'aggiornamento dell'importo del T.F.R. maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i coefficienti degli indici ISTAT per il periodo predetto.

A large, thin, curved line starts from the bottom left and extends towards the top right. Below this line, there are several handwritten signatures in black ink. From left to right, there is a signature that looks like 'HP', a signature that looks like 'Calk', a signature that looks like 'qu', and a signature that looks like 'f'. To the right of the 'qu' signature, there are two vertical lines, one slightly to the left of the other, and a signature that looks like 'R'.



## NORME INTEGRATIVE

### 26. Gratifica venticinquennale

Ricorrendo per qualsiasi lavoratore - operaio o impiegato - 25 anni di servizio prestato ininterrottamente presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di fabbriche facenti capo alla stessa società) questa concederà all'interessato una gratifica venticinquennale nella misura non inferiore ad una mensilità della retribuzione normale per gli impiegati e a 200 ore della retribuzione normale per gli operai.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa di morte o di invalidità permanente, saranno liquidati agli aventi diritto o al lavoratore i ratei corrispondenti agli anni interi maturati in funzione di 8 ore annue per gli operai e 7 ore per gli impiegati.

### DICHIARAZIONE AGGIUNTIVA

In caso di passaggio diretto e immediato di lavoratori fra aziende o gruppi del settore saccarifero, che siano o siano stati disciplinati con accordo collettivo per trasferimento dell'azienda con assunzione ex novo, ma con riconoscimento di anzianità convenzionale per taluni istituti contrattuali (aumenti di anzianità, periodo di ferie e di preavviso, ecc.) detto riconoscimento si intende esteso, a favore dei lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente contratto, anche all'istituto della gratifica venticinquennale.

### 27. Maggiorazioni di zona

Per i comuni di Genova, Milano e Roma i minimi tabellari saranno maggiorati del 2% per gli operai e del 3% per gli impiegati.

### 28. Assicurazione contro i rischi del lavoro

Fermo l'obbligo delle assicurazioni di legge per gli impiegati di fabbrica che vi sono soggetti, l'azienda dovrà provvedere a sue spese all'assicurazione dei propri impiegati di fabbrica contro i rischi inerenti il lavoro da essi compiuto.

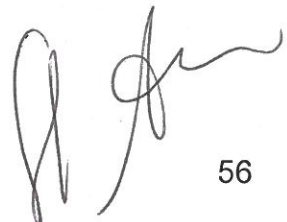
Detto impegno da parte dell'azienda vale sino ai limiti di età che sono accettati dagli Istituti di assicurazione.

Il capitale da assicurarsi non potrà essere inferiore:

- a) a 5 annualità di retribuzione normale per il caso di morte;
- b) a 6 annualità di retribuzione normale per il caso di invalidità permanente.

Con l'accensione della polizza suddetta e la regolare tempestiva corresponsione dei premi l'azienda sarà manlevata da ogni e qualsiasi responsabilità sul buon fine del contratto di assicurazione.

Ad ogni variazione dello stipendio di fatto dell'impiegato dovrà corrispondere, a cura dell'azienda, un proporzionale aggiornamento della relativa polizza.



Nel caso in cui l'azienda non ottemperasse all'impegno di cui sopra, sarebbe responsabile in proprio della garanzia degli importi di cui ai punti a) e b).

### 29. Alloggi di servizio

Il lavoratore che fruisce di alloggio di servizio in relazione al rapporto di lavoro, dovrà rendere liberi i locali ad esso assegnati entro e non oltre il terzo mese seguente la rescissione del rapporto di lavoro stesso e la conseguente effettiva cessazione del servizio.

Il lavoratore dimissionario dovrà lasciare liberi i locali dell'alloggio con l'ultimazione del periodo di preavviso effettuato in servizio.

### 30. Professionalità dei lavoratori

Il settore conferma il suo interesse ad una sempre miglior professionalità dei lavoratori, adeguata alle nuove tecnologie, da realizzarsi in termini operativi attraverso attività interne di qualificazione e/o riqualificazione, anche attraverso il sistema degli "affiancamenti".

Ciò non esclude, per quanto attiene i giovani lavoratori che si dovessero assumere per sopperire alle necessità aziendali, il ricorso a specifiche forme di lavoro previste dalla vigente normativa, quali l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro.

### 31. Quadri (\*)

Circa i lavoratori degli zuccherifici da attribuire alla qualifica di quadro secondo le norme dell'art. 23 del contratto, se ne indicano i profili come segue:

- il responsabile e coordinatore dei vari servizi tecnico-produttivi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore dei vari servizi amministrativi di campagna e intercampagna;
- il responsabile e coordinatore in stabilimenti produttivi dei servizi agricoli di campagna e intercampagna;

che prestino la loro attività in unità operative aventi le caratteristiche indicate nella declaratoria contrattuale del 1° livello super.

-----

(\*) La presente integrazione completa il testo dell'art. 23.

### 32.- Mense aziendali

#### Periodo di intercampagna

Per quanto concerne l'istituto della "mensa" durante il periodo di intercampagna si fa rinvio agli accordi in vigore in sede aziendale.



*Periodo di campagna*

A far data dalla campagna saccarifera 1988, l'istituto della "mensa" diverrà operativo anche durante la campagna saccarifera medesima, secondo gli accordi che saranno raggiunti fra la Direzione aziendale e la Rsu, a livello di azienda o di gruppo, con l'assistenza dell'Assozucchero e della Fai-Flai-Uila.

Data la particolare situazione di fatto esistente nel periodo suddetto si conviene che, nelle predette intese, dovranno essere seguiti in termini operativi gli indirizzi tutti già consensualmente fissati nell'accordo nazionale integrativo 31/7/1983 che si intende qui trascritto in ogni sua parte.

\* \* \*

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo Interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c. c. - così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 - né degli altri istituti contrattuali e di legge.

A large diagonal line is drawn across the lower half of the page. Below the line, there are several handwritten signatures in black ink, including a large 'L', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'H', and a signature that looks like 'A'.

ALLEGATO A

15 Luglio 1977

All'Assozucchero  
Genova

*Inizio e fine del lavoro*

Con riferimento alle intese intervenute di abolire, per ragioni di uniformità contrattuale, l'articolo 8 del C.C.N.L. 29 luglio 1976, Vi confermiamo la comune volontà di non apportare innovazione alcuna alla situazione in atto al riguardo presso i singoli Stabilimenti.

Distinti saluti.

*Filia*



ALLEGATO B

15 Luglio 1977

All'Assozucchero  
Genova

*Lavoratori studenti e diritto allo studio*

Ci riferiamo alle norme del C.C.N.L. 31 maggio 1980 per quanto attiene i Lavoratori studenti ed il Diritto allo studio per confermarVi che i permessi e le facilitazioni tutte in esse previsti, salvo quelli necessari per sostenere specifici esami, non potranno essere usufruiti nei periodi della campagna bietole.

Distinti saluti.

*Filia*

The image contains several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the lower half of the page. One signature is located in the upper right quadrant, another in the lower left, and a cluster of three signatures is in the lower right quadrant. The signatures are highly stylized and cursive.

ALLEGATO C

6 Luglio 1995

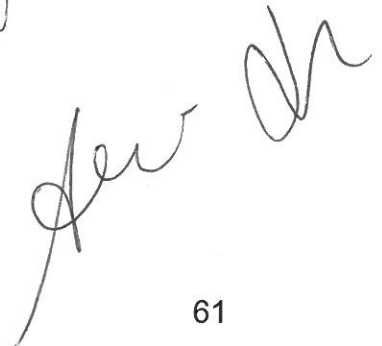
All'Assozucchero  
Genova

*Rsu ed Esecutivo delle stesse*

In relazione all'istituto, Vi precisiamo che le segnalazioni da parte delle nostre Organizzazioni territoriali della composizione delle Rsu e degli eventuali Esecutivi delle stesse saranno effettuate contestualmente sia a codesta Associazione sia alle Direzioni delle unità produttive interessate, unitamente alle risultanze ed ai verbali elettorali.

Distinti saluti.

*Fat-Flai-Uila*



ALLEGATO D

Genova, 16 Giugno 1980

Spettabile Filia  
Roma

Con riferimento all'accordo 15/7/1977 per il settore saccarifero e all'accordo di rinnovo contrattuale 31/5/1980, Vi confermiamo che, a seguito dell'avvenuto conglobamento dei 103 punti di contingenza, maturati a tutto il 31/1/1975 e degli ulteriori 34 punti, maturati a tutto il 31/1/1977, ai lavoratori già in forza nel terzo livello al 31/10/1977 ed ancora alle dipendenze in tale livello alla data del 31/5/1980 è attribuito, con decorrenza 1°/5/1980, un superminimo individuale ad personam di L. 4.359 lorde mensili.

Sulla base di quanto sopra, ai lavoratori assunti nel terzo livello o ad esso promossi dal 1°/11/1977 ed ancora in forza in tale livello al 31/5/1980 è attribuito un superminimo individuale mensile ad personam di L. 1.304 lorde con decorrenza 1°/5/1980. Nessun superminimo, com'è ovvio, è dovuto a tale titolo ai lavoratori assunti o promossi al terzo livello dal 1° maggio 1980 in poi.

Con riferimento all'Accordo 12 luglio 1974 si conferma il superminimo individuale non assorbibile di L. 1.500 lorde mensili agli ex maestri d'opera come tali in forza al 31 luglio 1974.

Distinti saluti.

*Assozucchero*

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature at the top right, a smaller signature below it, and several initials or shorter signatures scattered in the lower half of the page.

## ALLEGATO E

### ACCORDO 28 GENNAIO 1969 RELATIVO ALL'INDUSTRIA SACCARIFERA

Le Società Saccarifere, tramite l'Assozucchero, comunicheranno entro il 31 ottobre di ciascun anno, per la campagna successiva, i loro motivati programmi di ristrutturazione sia ai Ministri dell'Agricoltura e dell'Industria che al Ministro del Lavoro, il quale darà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

Mentre i Ministri dell'Agricoltura e dell'Industria avviano l'esame di competenza, parallelamente sui programmi esposti dalle Società Saccarifere le Organizzazioni dei Lavoratori esprimeranno, negli incontri in sede sindacale, il loro motivato parere ai fini occupazionali e sociali entro il termine di 20 giorni dalla data di ricevimento della relativa comunicazione.

Le conclusioni di tali incontri saranno trasmesse immediatamente ai due Ministeri dell'Industria e dell'Agricoltura.

Le predette Amministrazioni, nell'ambito dei poteri ad esse attribuiti, prenderanno nella debita considerazione quanto comunicheranno le Organizzazioni Sindacali per le decisioni di competenza, che terranno conto, nell'interesse pubblico, anche della salvaguardia dell'occupazione nella massima misura possibile.

Il Ministero del Bilancio e Programmazione Economica si riserva, in caso di necessità, di procedere all'eventuale consultazione delle Parti.

La procedura di cui sopra dovrà esaurirsi nel termine di 50 giorni dalla data di comunicazione dei programmi di ristrutturazione e solo trascorso tale termine potrà essere eventualmente dato l'avvio alla procedura prevista dall'accordo interconfederale 5 maggio 1965.

Per la campagna 1969 la comunicazione dei programmi avrà luogo entro il 15 marzo 1969, salvo che per la Società Eridania, la quale provvede a tale comunicazione contestualmente alla firma del presente accordo.

*Fulpia-Cisl*  
*Fiaiza-Filziat-Cgil*  
*Sias-Uil*

*Assozucchero*

### NOTA A VERBALE

L'Assozucchero dichiara che i piani di ristrutturazione che saranno presentati ai sensi del 1° comma del presente accordo saranno redatti sulla base delle quote di produzione assegnate alle singole società e in tanto tali piani rimarranno validi in quanto tali quote non abbiano a subire variazioni.





## ALLEGATO F

Assozucchero ha preso atto delle richieste avanzate dalle organizzazioni sindacali finalizzate alla stabilizzazione dell'occupazione.

A tal proposito – riferendosi in modo specifico alla ciclica assunzione di lavoratori per lo svolgimento della campagna saccarifera – Assozucchero riafferma l'esigenza delle imprese associate di assumere per ciascuna campagna nell'ambito di personale qualificato, già professionalizzato e selezionato nelle precedenti occasioni di lavoro dalle imprese stesse.

In tal senso ritiene che i lavoratori i quali abbiano completato la campagna dell'anno in corso, nel quadro di una reciproca soddisfazione, forniscano le migliori garanzie per il proficuo svolgimento dell'attività lavorativa.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa, Assozucchero impegna le imprese associate a selezionare il personale da assumere in occasione dell'avvio di ciascuna campagna saccarifera reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, salvo che non sussistano giustificate ragioni, che non necessitino specifiche professionalità, che non siano state soppresse postazioni di lavoro, che non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione e, infine, con la specifica esclusione dei lavoratori cui siano stati legittimamente comminati più di un provvedimento disciplinare nell'ambito della stessa campagna, o che abbiano interrotto il servizio per un periodo superiore a 10 giorni nel corso o al termine della campagna (con esclusione delle assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, per maternità, per gli obblighi di leva, per infortunio sul lavoro e per l'ipotesi di un'unica assenza continuativa).

Costituiranno priorità per la riassunzione l'iscrizione alle liste dei disoccupati, l'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori dipendenti e l'anzianità di servizio.

A tal fine le imprese raccolgono, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse dei lavoratori che intendano fruire della succitata priorità.

Le parti si danno reciprocamente atto che la ciclica successione delle assunzioni dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a durata determinata.

Roma, 29 luglio 2003

ASSOZUCCHERO

FAI – CISL  
FLAI – CGIL  
UILA - UIL

ALLEGATO G

Orario di lavoro

Roma, 29 luglio 2003

Alle  
Segreterie Nazionali

Fai - Cisl  
Flai - Cgil  
Uila - Uil

Con riferimento all'ultimo paragrafo introdotto al punto 12 delle Disposizioni specifiche per gli Addetti all'Industria Saccarifera (sostitutivo dell'art. 30 ter del ccnl industria alimentare), vi chiediamo di confermarci che, per quanto concerne i lavoratori che svolgono le attività e le prestazioni di cui all'art. 16 Dlgs n. 66/2003, si farà riferimento alle eventuali disposizioni dei decreti che saranno adottati dal Ministero del lavoro, sentite le oo.ss. nazionali nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, in attuazione del 2 comma del suddetto articolo 16.

Con i migliori saluti

ASSOZUCCHERO

Roma, 29 luglio 2003

Spett.le  
Assozucchero



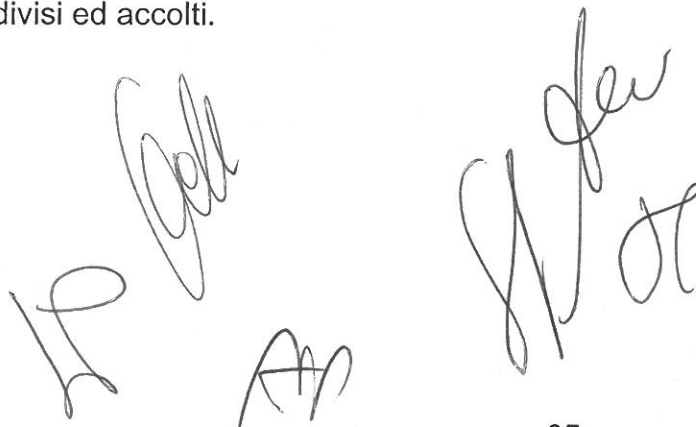
Vi confermiamo che i contenuti della Vostra in data odierna concernente il punto 12 delle Disposizioni specifiche per gli Addetti alle Industrie Saccarifere (sostitutivo dell'art. 30 ter del ccnl industria alimentare) sono da noi condivisi ed accolti.

Con i migliori saluti.

Fai - Cisl

Flai - Cgil

Uila - Uil



## ACCORDO INTEGRATIVO PER IL SETTORE SACCARIFERO

Addi, 31 luglio 1983, in Roma

Tra

- l'Associazione Nazionale fra gli Industriali dello Zucchero, dell'Alcool e del Lievito (Assozucchero)
- con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

- la Federazione Italiana Lavoratori Industria Alimentare (Filia)

si convengono, nell'ambito del Contratto unico 31 luglio 1983 per gli addetti all'industria alimentare e delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" facenti parte integrante del Contratto unico medesimo, le seguenti modifiche o integrazioni da considerarsi peculiari al settore saccarifero per le sue particolari caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali.

### 1. CASSA DI PREVIDENZA AZIENDALE

In applicazione di quanto dispone l'articolo 4 (penultimo comma) della legge n. 297 del 29 maggio 1982, si concorda:

1) La Cassa di Previdenza Aziendale di cui al punto 16 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" è abolita con decorrenza 1° agosto 1983.

Con pari decorrenza è abolito il relativo "Regolamento" di cui al punto 27 delle "Disposizioni specifiche per gli addetti all'industria saccarifera" medesime.

2) I saldi del conto individuale di ciascun lavoratore, chiusi al 31 luglio 1983, entrano a far parte, con decorrenza 1° agosto 1983, del "Trattamento di fine rapporto" di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982. Sempre a far data dal 1° agosto 1983 opererà il criterio di rivalutazione previsto dall'articolo 1 della legge n. 297 citata.

3) Le Direzioni aziendali forniranno ai lavoratori entro il 31 dicembre 1983 conto individuale Cassa Previdenza Aziendale chiuso al 31 luglio 1983 e contemporaneamente trasferito a trattamento di fine rapporto.

4) Per il regime delle anticipazioni, sugli importi ex Cassa di Previdenza Aziendale trasferiti, come sopra precisato, al "Trattamento di fine rapporto", si continueranno a seguire anche in avvenire i criteri e la casistica già previsti dall'articolo 12 dell'abrogato "Regolamento" della Cassa Previdenza Aziendale.

5) Ai lavoratori in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 luglio 1983 e che, in quanto tali, erano iscritti alla Cassa di Previdenza Aziendale, verrà riconosciuta, in occasione del pagamento della retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno, una "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" dell'ammontare di:

- L. 84.000 se impiegati
- L. 48.000 se operai

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la "Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" verrà ai suddetti lavoratori corrisposta frazionata per dodicesimi, considerando mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni di servizio.

## Norma transitoria

Per l'anno 1983 l'"Indennità ex Cassa Previdenza Aziendale" ammonterà complessivamente a:

- L. 35.000 per gli impiegati
- L. 20.000 per gli operai

dovendosi conteggiare per dodicesimi in conseguenza della data di entrata in vigore del presente accordo.

## 2. PREMIO DI PRODUZIONE

. . . omissis . . .

## 3. MENSE AZIENDALI

Il giorno 31 luglio 1983, tra la Filia Nazionale e l'Assozucchero, premesso:

- che la nota a verbale all'articolo 46 del C.C.N.L. stabilisce tra l'altro per il settore saccarifero la sospensione delle mense aziendali durante la campagna per le note obiettive difficoltà di fatto;
- che la Filia ha chiesto di abrogare tale norma precettiva per il suo superamento, ove possibile, anche a titolo sperimentale;
- che da parte delle aziende si confermano le difficoltà obiettive sopraccitate di per sé impedienti, aggravate ancora, per le conseguenze economiche, dal pesante stato di crisi del settore e dal fatto che ogni ulteriore onere per il triennio 1983/85 comporterebbe il superamento dei limiti di compatibilità economica stabiliti dall'Accordo 22/1/1983;

si conviene:

1) l'Assozucchero prende atto che la Filia conferma la propria volontà di vedere cancellato il riferimento alla mensa nella nota a verbale dell'articolo 46 del C.C.N.L. e ciò perché la materia possa essere esaminata a livello aziendale, anche a titolo sperimentale, dopo i tempi di cui al punto 2);

2) le Parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale nell'ultimo trimestre del 1985 per poter concordare una norma programmatica che stabilisca i limiti ed il contenimento della divisa istituzione del suddetto servizio durante la campagna con le esigenze di fatto sopra ricordate. Tali indirizzi vengono fin d'ora, nei loro termini generali, così indicati:

- a) la mensa nel suddetto periodo sarà costituita da un pasto preconfezionato;
- b) il pasto sarà consumato fuori dell'orario di lavoro, prima o dopo i turni, senza interrompere i turni stessi;
- c) il servizio mensa durante la campagna verrà, ove occorra, espletato negli stessi locali a tale scopo utilizzati nell'intercampagna, evitandosi comunque modifiche strutturali o ampliamenti dei locali stessi;
- c) dovrà stabilirsi l'onere a carico dei lavoratori in una adeguata quota parte del costo del servizio, prevedendone anche gli aggiornamenti in funzione del costo medesimo;
- e) dovranno essere studiati criteri di armonizzazione tra i periodi di campagna e intercampaña della quota a carico dei lavoratori;
- f) l'indennità sostitutiva di mensa durante la campagna potrà avere solo carattere generale e collettivo; si esclude, quindi, ogni corresponsione di indennità sostitutiva ai singoli non partecipanti in caso di istituzione del servizio.