Rinnovo CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie 2011/2013

Ipotesi d'accordo

L'anno 2011 il giorno 29 del mese di aprile, in Cesena presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna, Via G. Bruno n. 118
tra

Fruitimprese rappresentata dai Presidenti Danila Bragantini e Walther Piraccini, da Carlo Bianchi e Gualtiero Roveda

e

la FISASCAT CISL e la UILTUCS UIL rappresentate rispettivamente dai Segretari nazionali Vincenzo Dell'Orefice e Antonio Vargiu, unitamente alle delegazioni delle strutture territoriali aderenti alle predette Federazioni sindacali.

Si è definita un'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 1 Gennaio 2011 – 31 Dicembre 2013 per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie che modifica il Contratto 01.01.07-31.12.10 e precedenti. Di seguito le modifiche apportate all'articolato contrattuale ed ai suoi allegati.

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto, *stipulato tra le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative del Settore,* disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente da aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, di importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano le prime lavorazioni industriali e di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati.
E' altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.
Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

Art. 2

STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini che si riferiscono unicamente ai soggetti di cui al precedente art. 1 fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Il Contratto Nazionale

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del Settore. Esso, con i suoi allegati, deve essere considerato un complesso unico e inscindibile e costituisce in ogni sua parte, ivi comprese le norme per la bilateralità contrattuale e gli oneri derivanti dal riconoscimento del trattamento sanitario obbligatorio integrativo e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per il lavoratore delle aziende del settore. Il Contratto nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa, sia per la parte retributiva e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze della contrattazione di livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo.

La Contrattazione di Secondo Livello

La contrattazione di secondo livello si svolgerà a livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo.

Nel rispetto dei cicli negoziali le materie della contrattazione ai diversi livelli non potranno sovrapporsi od essere ripetitive .

Le erogazioni di secondo livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.

A livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'art. <...> del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- disciplina, da concordare con le organizzazioni sindacali, aziendali o territoriali dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (Banca delle ore);
- iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part - time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel CCNL;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- contratti di gradualità;
- altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

Gli accordi di tale livello, , hanno durata triennale

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche in ogni modo denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata.

Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino.

Art.3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2011 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2013; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.
Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

RAPPORTI SINDACALI

Art. 4
INFORMAZIONI

L'Associazione Imprese Ortofrutticole e le Organizzazioni Sindacali nazionali si incontreranno, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre per effettuare un esame congiunto sul quadro economico e produttivo del settore, sulle sue dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo e sulle ripercussioni sui livelli occupazionali.
Nel corso dell'incontro le parti si scambieranno informazioni sull'andamento delle relazioni sindacali a livello territoriale, sullo stato di applicazione e di corretto rispetto delle norme stipulate, sulle iniziative per la diffusione del CCNL sull'intero territorio nazionale.
Inoltre le parti, ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali, si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello territoriale (regione, provincia, zona, comune) almeno un mese prima delle principali campagne produttive corrispondenti ai calendari di massima dei cicli stagionali di lavorazione per una informativa sui piani di lavorazione e per esaminare i conseguenti riflessi sui livelli di occupazione e su eventuali processi di mobilità interaziendale e territoriale, nonché sullo stato di applicazione del presente contratto.
Le parti inoltre si incontreranno, periodicamente, a livello territoriale per esaminare i problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro; ciò al fine di contribuire, con eventuali proposte comuni, alla definizione delle politiche regionali di sviluppo del settore nonché al miglioramento dell'occupazione.
A livello aziendale inoltre le parti si incontreranno periodicamente per una verifica dell'inquadramento del personale.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano ad esaminare ed attuare protocolli per dare concreta attuazione ai diritti di informazione previsti.

Art. 5

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse al fine di:

a) assicurare all'azienda sempre maggior efficienza e competitività sul mercato per garantire un costante miglioramento della qualità del servizio;

b) salvaguardare ed incrementare l'occupazione e migliorare la professionalità e le condizioni lavorative dei dipendenti;

c) valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'azienda attraverso modelli relazionali di tipo partecipativo anche attraverso la valorizzazione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

A tal fine, ogni anno, le Parti organizzeranno un seminario specifico per il Settore.

Art.18
PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI.

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, i delegati o i Consigli dei delegati aziendali o in mancanza la rappresentanza sindacale possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, nonché la fertilità della lavoratrice. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori dipendenti.
Al fine di realizzare una efficace e concreta opera di informazione e di prevenzione attraverso il coinvolgimento delle competenti strutture pubbliche a tutela della salute dei lavoratori e dei consumatori, si prevede la promozione entro la vigenza contrattuale di una ricerca finalizzata alla definizione della natura dei rischi; produzioni e procedimenti in cui tali rischi sono presenti; numero dei lavoratori esposti; forme di organizzazione del lavoro e misure di prevenzione organizzative e tecnologiche idonee alla riduzione ed eliminazione del rischio; forme di qualificazione delle produzioni dal punto di vista sanitario.
Tale ricerca sarà effettuata in collaborazione con Istituti di ricerca pubblici concordati tra le parti.
Il personale adibito agli eventuali lavori nocivi individuati in sede regionale, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche stabilite dagli istituti pubblici della medicina preventiva e del lavoro, anche in rapporto a quanto disposto dalla legge di riforma sanitaria.
L'azienda dovrà fornire ai dipendenti addetti a tali lavori indumenti e strumenti e DPI atti a ridurre gli effetti della nocività.
Due delle dodici ore annue retribuite di assemblea di cui all'art.15 saranno destinate all'informazione dei lavoratori sulle questioni ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute.
Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, dette tematiche saranno affrontate all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'art. 15.

Art. 23
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata di almeno 5 mesi l'assistenza sanitaria integrativa è fatto obbligo alle aziende, che applicano il presente contratto, di garantire la copertura assicurativa del Fondo di

Assistenza sanitaria integrativa denominato EST, che viene individuata dalle Parti come la cassa di assistenza sanitaria integrativa del Settore.
A prescindere dalla durata iniziale del contratto di assunzione, il lavoratore matura il diritto nel caso in cui nell'anno solare precedente sia stato assunto per un periodo di sette mesi (210 giorni di calendario) anche non continuativi.
Il contributo a carico del datore di lavoro, per il periodo di assunzione, sarà pari ad € 10 mensili per ogni singolo lavoratore oltre l'*una tantum* prevista dal Regolamento del Fondo. A titolo volontario, il lavoratore potrà assumere l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati e su base volontaria autorizzerà la trattenuta del relativo onere come previsto dal Regolamento del Fondo. Nel caso di mancata autorizzazione non seguirà alcun obbligo a carico del datore di lavoro anche per il periodo lavorato.
Per i lavoratori assunti con apertura di nulla osta il diritto alla copertura verrà acquisito, così come previsto al primo comma del presente articolo, per il periodo corrispondente, a prescindere dal numero di giornate indicato in contratto.

Dichiarazione a verbale
Viste le mutate condizioni di contribuzione obbligatoria previste per il Fondo Est e Quas, le Parti torneranno ad incontrarsi per definire entro il settembre 2011 l'aggiornamento dell'articolato contrattuale in materia. Sempre entro il settembre 2011 le Parti stabiliranno gli oneri economici e le prestazioni sanitarie alternative (equivalenti a quelle previste dai nomenclatori sottoscritti dalle Parti sociali) da riconoscere ai lavoratori dipendenti da imprese che omettano i versamenti contributivi al Fondo Est e a Quas secondo quanto stabilito dal presente contratto.

Art. 33
DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:
1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o Organizzazioni Sindacali Territoriali;
4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
7) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

Si conviene sulla possibilità di individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di RSU o RSA, o di bacino, l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.
L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto di cui all'art. 33 della Riassunzione.

La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 9, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presenti i limiti temporali di cui al presente articolo.
Per le ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per sei lavoratori.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.
Per quanto previsto dal D.Lgs. 368/2001 in ordine all'individuazione di attività stagionali si rinvia all'allegato 9 del presente contratto.

Art. 35
RIASSUNZIONE

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli art. 32 e 33 del presente CCNL e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.
Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le RSU/RSA e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo. Il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta per avere la manifesta volontà del lavoratore di esercitare il diritto di riassunzione entro e non oltre i successivi tre giorni dalla ricevuta della lettera. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 36
SOMMINISTRAZIONE DI MANODOPERA

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5%.

La percentuale stabilita potrà essere oggetto di variazione in aumento tramite apposito accordo da stipularsi in sede territoriale a seguito di esplicita e motivata richiesta delle organizzazioni datoriali territoriali stipulanti il presente CCNL.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 48
ORARIO DI LAVORO E LAVORO A TURNI

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali, ***fatto salvo quanto previsto dai successivi articoli 71 e 72,*** e può essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero ***non può superare le 10 ore*** *e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.*

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliere, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.

I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Dichiarazione a verbale: la formulazione del presente articolo vale quale interpretazione autentica anche per i precedenti CCNL.

Art. 50
LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di duecento ore annue pro-capite.
In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40ª ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.
Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30% (trenta per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.
Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi – vale a dire i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:
- 30% per le ore di lavoro prestate la domenica;
-130% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
-150% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.
Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 48 per i turnisti.
Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali provinciali, presso la sede della locale organizzazione degli imprenditori.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuate non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuto per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

50 bis
Art. Banca ore
Entro il mese di gennaio di ogni anno, i singoli lavoratori, che ne chiederanno l'applicazione, dovranno indicare per iscritto se destinare le prestazioni straordinarie dell'anno nella banca ore individuale.
Per i soli lavoratori che hanno la tipologia del rapporto di lavoro previsto dagli artt. 33 e 34 del presente CCNL, l'eventuale destinazione delle prestazioni straordinarie deve essere indicata per iscritto entro il primo mese di lavoro.
Nella banca ore confluiscono le prestazioni straordinarie, per essere fruite in forma di riposo compensativo individuale entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
Per le sole prestazioni straordinarie confluite nella banca ore individuale, sono pagate solo le

maggiorazioni previste dal presente CCNL all'articolo 50 (Lavoro straordinario), con le competenze del mese successivo al loro svolgimento.
L'utilizzazione delle ore accantonate, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.
A livello aziendale saranno svolti incontri con le RSA o OO.SS territoriali, con cadenza semestrale, finalizzati al monitoraggio della banca ore e all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

50 Ter Lavoro supplementare per il part time
Il lavoratore assunto con contratto part-time che svolga, su base volontaria, prestazione di lavoro supplementare, godrà di una percentuale di maggiorazione pari al 35% dell'importo della retribuzione oraria globale di fatto. Tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

ART. 57
PERMESSI IN CASO DI DECESSO O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito ad evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni, Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104,e successive modificazioni.

Art. 81
SCATTI DI ANZIANITÀ.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a tredici scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:
a) dalla data di assunzione per il personale a tempo indeterminato;
b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli articoli 31 e 34 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:
1° aprile 2011

Quadri	29
I	28
II	26
III	26
IV	25
V	25
VI super	24
VI	24
VII	24

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Nota a verbale

Le parti convengono che la presente disciplina degli scatti non esclude, in occasione di rinnovi contrattuali, adeguamenti della misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Art. 91
APPALTI, TERZIARIZZAZIONE E AFFIDAMENTO DI SERVIZI

A fronte di processi di appalto, terziarizzazione ed affidamento di servizi, verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente Contratto al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.
I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, nonchè per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. nazionali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.
Se richiesto dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. l'azienda committente fornirà alle stesse il DURC che avrà l'obbligo di farsi rilasciare dall'impresa appaltatrice.

Art. 96
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.
Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 14 dicembre 1979.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'articolo 95;
- indennità sostitutiva di ferie di cui all'articolo 72;
- indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS-INAIL) (1);
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativa collettiva.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto il trattamento di fine rapporto, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro in precedenza prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabilite nel presente contratto, come per il licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice Civile.

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e in ogni caso non oltre il secondo mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto l'interesse legale a decorrere dalla data della cessazione dal servizio.
Per i lavoratori stagionali il trattamento di fine rapporto (Legge 297/82) deve essere erogato a fine rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.
L'importo potrà anche essere erogato mensilmente purché gestito con la tassazione separata *ex lege*.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto.

(1) Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297: In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110 c.c., nonché, in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da' luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:
- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Dichiarazione a verbale

Le Parti provvederanno ad aggiornare l'articolato contrattuale in materia di conciliazione ed arbitrato, alla luce delle recenti modifiche introdotte dalla L. 183/10 entro il 15.06.11. Sempre entro la stessa data le Parti introdurranno un articolato contrattuale relativo alle certificazioni ai sensi del dlgs. 276/03.

MALATTIA
In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del presente contratto,con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

ALLEGATO 9

Cicli e attività stagionali da aggiungersi a quelle individuate dal D.P.R. 7.10.1963 n. 1525 e succ. modifiche e integrazioni

1) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI POMACEE
2)ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI DRUPACEE
3) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI AGRUMI
4) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI UVA
5) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI FRAGOLE LAMPONI E PRODOTTI DEL SOTTOBOSCO
6) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI ALTRA

FRUTTA FRESCA
7) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI ORTAGGI
8) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI PATATE
9) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI FRUTTA SECCA
10) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI CASTAGNE
11) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI FRUTTA CONSERVATA
12) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI FRUTTA E ORTAGGI SURGELATI
13) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI FRUTTA ESOTICA
14) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI KIWI
15) ATTIVITA' DI CONDIZIONAMENTO E COMMERCIALIZZAZIONE DI SEMI E GRANAGLIE

Dichiarazione di impegno
Le parti si impegnano a regolamentare la disciplina dell'apprendistato entro il 31.12.2011 ed entro lo stesso termine ad analizzare l'andamento della morbilità del settore con particolare attenzione ad eventuali anomalie.

Aumenti economici
Le parti concordano che l'incremento salariale, per il triennio 2011/2013, a regime, è pari a € 68 al VI livello corrispondente ad un incremento percentuale del 5,6% complessivo.
Il summenzionato aumento, nella percentuale di cui sopra sugli altri Livelli, sarà corrisposto al VI livello come segue:
dal 01.01.2011 la prima tranche di € 15,
dal 01.09.2012 la seconda tranche di € 15,
dal 01.10.2013 la terza tranche di € 38.

livelli	paga cong. mensile al 31/12/2010	tranche1 01/01/2011	tranche2 01/09/2012	tranche3 01/10/2013	aumento complessivo
Quadro	1.811,39	22,38	22,38	56,68	101,44
1	1.729,28	21,36	21,36	54,11	96,84
2	1.530,22	18,90	18,90	47,88	85,69
3	1.464,04	18,09	18,09	45,81	81,99
4	1.327,81	16,40	16,40	41,55	74,36
5	1.271,40	15,71	15,71	39,79	71,20
6 super	1.244,63	15,38	15,38	38,95	69,70
6	1.215,53	15,00	15,00	38,00	68,00
7	1.169,42	14,45	14,45	36,59	65,49

Gli arretrati spetteranno esclusivamente al personale in forza alla data di stipula del presente accordo.

Clausola di salvaguardia
L'elemento economico di garanzia per la mancata contrattazione di II livello è disciplinata secondo i seguenti principi.
L'elemento di garanzia contrattuale di € 12 al mese (escluse le mensilità aggiuntive) è corrisposto a partire dal 1° gennaio 2013 e non incide su alcun istituto contrattuale.

L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Si tratta di un istituto sperimentale una tantum legato alla durata del presente contratto e che perdurerà sino al suo rinnovo.
L'elemento non spetta nel caso in cui il lavoratore percepisca trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi a quelli previsti dal presente contratto.
Sono fatte salve le procedure di rinnovo così quanto non modificato dalla presente intesa.

Letto, confermato, le Parti sottoscrivono.

Fruitimprese

Fisascat Cisl

Uiltucs Uil