

# Industria Olearia e Margariniera

---

Il 24 luglio 2003, presso la sede di Assitol

tra

L'Associazione Italiana dell'Industria Olearia (ASSITOL)

e

FAI - FLAI - UILA

è stata sottoscritta la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti all'industria olearia e margariniera.

Le parti nel confermare l'obiettivo strategico della confluenza del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera in quello dell'industria alimentare, che dovrà essere realizzato nel rispetto della compatibilità dei costi e della salvaguardia delle specificità, concordano sulla necessità di procedere, in occasione del rinnovo del presente contratto, a significativi passi avanti nel processo di armonizzazione e integrazione dei due contratti.

A tal fine si conviene quanto segue:

a) per gli istituti di seguito indicati trova applicazione la corrispondente norma del C.C.N.L. dell'industria alimentare (salvi i riferimenti alla diversità della numerazione degli articoli e della scala classificatoria)

- affissioni (art. 11)
- viaggiatori e piazzisti (art. 24 e allegato al C.C.N.L.)
- lavoratori studenti (art. 44)
- diritto allo studio (art. 45)
- servizio militare e cooperazione internazionale volontario (art. 49)
- indennità maneggio denaro. Cauzione (art. 56)
- trasferimenti (art. 60)
- previdenza complementare volontaria (art. 74)
- certificato di lavoro. Restituzione dei documenti di lavoro (art. 76)
- indennità in caso di morte (art. 77)
- cessione di azienda (art. 78)

- procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie (art. 79)
  - controversie individuali e plurime (art. 80)
  - controversie collettive (art. 81)
  - trattamenti di miglior favore (art. 83)
- b)** i seguenti articoli del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera vengono abrogati
- cottimo (art. 26)
  - indennità disagiata sede (art. 33 – 1° comma)
  - trattamenti previdenziali e assicurativi (art. 53). Con apposito scambio di lettera si provvederà a chiarire che l'abrogazione della norma non sottintende la eliminazione del principio previsto nell'articolo
  - rapporti in azienda (art. 62)
  - previdenza (art. 73)
- c)** con riferimento agli articoli di seguito indicati si conferma la norma del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera
- permessi (art. 45)
  - aspettative (art. 46)
  - assenze (art. 47)
  - abiti da lavoro (art. 59)
- d)** in occasione della stesura del C.C.N.L. si procederà ad inserire nel testo dell'art. 23 l'importo della indennità di contingenza congelata al 1991 e ad adottare la numerazione del C.C.N.L. dell'industria alimentare;
- e)** per gli istituti di seguito indicati vengono adottate le formulazioni dell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. dell'industria alimentare del 14 luglio 2003, i cui testi sono parte integrante del presente accordo;
- formazione professionale
  - organismo bilaterale di formazione
  - appalti
  - assetti contrattuali
  - diritti sindacali
  - distribuzione del contratto

- assunzioni
  - mercato del lavoro e altre modifiche legislative
  - mercato del lavoro
  - part-time
  - malattia e infortunio non sul lavoro
  - lavoro temporaneo
  - lavoratori immigrati
  - congedi
  - malattia e infortunio sul lavoro
  - ambiente e sicurezza
  - trattamento di fine rapporto, anticipazioni
  - previdenza complementare
  - assistenza sanitaria
  - fondo aiuti e solidarietà
  - protocollo viaggiatori e piazzisti
  - decorrenza e durata
- f) con riferimento agli istituti di seguito indicati le formulazioni concordate che vengono riportate in appendice tengono conto delle specificità settoriali
- osservatorio
  - sistema di informazione ed esame congiunto
  - classificazione
  - orario di lavoro
  - ferie
  - minimi tabellari
  - premio per obiettivi
  - 14° mensilità
  - fondo assistenza e aiuto e solidarietà

### **Formazione professionale**

Sostituire l'art. 15 con il seguente:

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

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

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro i gruppi industriali e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti dall'art. 3 forniranno alla Rsu o al Comitato esecutivo della stessa informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.

Le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata anche in coerenza con gli obiettivi/progetti dell'Osservatorio di cui all'art. 1 - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art....del presente contratto;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 54 del ccnl.

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

- del monte ore di cui all'art. 58, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

### **Organismo bilaterale nazionale per la formazione**

Le parti convengono di attivarsi per valutare le condizioni dell'adesione all'Organismo bilaterale nazionale per la formazione costituito dalle parti stipulanti il C.C.N.L. 14 luglio 2003 dell'industria alimentare.

### **Appalti**

Modificare il 5° comma dell'art. 4 (Appalti e decentramento produttivo) come segue:

I gruppi industriali e le aziende significative forniranno semestralmente, su richiesta, alle RSU o al Comitato esecutivo delle stesse dati aggregati....omissis....

### **Assetti contrattuali**

Le Parti condividono la valutazione positiva sulla importanza che riveste il contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento normativo e di politica dei redditi e come centro regolatore della contrattazione di secondo livello.

Del pari condivisa è la valutazione positiva su una contrattazione di secondo livello legata al raggiungimento di risultati aziendali e sulla opportunità di una sua diffusione.

D'altra parte il raggiungimento di tali obiettivi presuppone la soluzione di problemi che attengono al collegamento tra i due livelli, alla individuazione della sede del secondo livello e alla necessaria obbligatorietà del Ccnl.

Al fine di pervenire a soluzioni condivise che potrebbero anche essere proposte dalle Parti alle Confederazioni, le Parti stesse si incontreranno entro il 31/12/2003.

Incontri intermedi saranno tenuti in caso di apertura dell'eventuale tavolo interconfederale sulla riforma del Protocollo 23 luglio 1993.

## **Diritti sindacali**

Sostituire il primo comma del Punto 1 (Costituzione della Rsu) dell'art. 77 con il seguente:

La Rsu viene costituita, ad iniziativa delle Associazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art.8 del Dlgs n. 368 del 2001.

Modificare il primo comma dell'art. 79 come segue:

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla Rsu, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle Rsa dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato così come individuati al punto 1, 1° periodo dell'Accordo di settore 12 maggio 1994, nonché a decorrere dal 1° gennaio 2000 con riferimento anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato art.1 della legge n. 230 del 1962.....omissis

## **Diritti sindacali**

Inserire in calce all'art. 80 (Aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche.....) la seguente Nota a verbale:

Nota a Verbale

Su richiesta delle Organizzazioni sindacali nazionali congiuntamente stipulanti, durante i periodi di cui al primo comma, potranno essere utilizzati continuativamente e fino a concorrenza i permessi di cui all'art. 79 del presente contratto.

## **Distribuzione del contratto**

Sostituire il primo comma dell'art. 84 con il seguente:

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto le aziende distribuiranno gratuitamente una copia del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti ai lavoratori in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.

## **Assunzioni**

Sostituire l'art. 9 con il seguente:

### **Art. 9. - Assunzione - Precedenze - Documenti – Quota di riserva**

L'assunzione dei lavoratori avverrà in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge e dai vigenti accordi interconfederali, anche al coniuge ed ai figli del lavoratore deceduto durante il rapporto di

lavoro presso la stessa azienda, sempreché detti congiunti abbiano l'idoneità e i requisiti necessari. L'esercizio di tale precedenza dovrà, a pena di decadenza, essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso, sempreché sia compatibile con le norme sul collocamento.

Al lavoratore assunto dovrà essere data comunicazione scritta della tipologia del contratto di assunzione, della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata del periodo di prova, della qualifica e livello cui viene assegnato, del luogo di lavoro, del trattamento economico e di altri eventuali dati previsti da norme di legge.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore: una copia del CCNL; la modulistica riguardante l'iscrizione ad Alifond (scheda informativa e modulo di adesione); i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della L. n. 675 del 1996.

Con specifico riferimento ai lavoratori inquadrati come viaggiatori o piazzisti, dovranno anche essere precisati l'ampiezza del mandato conferito e della zona, nonché gli eventuali compiti del viaggiatore o piazzista durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica.

Il viaggiatore o piazzista può, con il consenso scritto della ditta dalla quale dipende, trattare anche articoli per conto di altre ditte, previo opportuno accordo fra di esse.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalle leggi in vigore.

La ditta potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es.: certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà notificare alla ditta la sua residenza ed il suo domicilio e sarà tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

Nota a verbale

La disposizione di cui al quarto comma del presente articolo relativa alla distribuzione del CCNL si applica solo in caso di prima assunzione.

### **Mercato del lavoro ed altre modifiche legislative**

Le Parti si impegnano a rinegoziare le clausole contrattuali in caso di sopravvenienza di disposizioni legislative.

### **Mercato del lavoro**

Sostituire l'art. 7 (Contratti a termine) con il seguente:

Art.....- Disciplina del rapporto a tempo determinato

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.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del Dlgs n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 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.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, co. 1, del 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:

- a) 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;
- b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

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 determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. 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.

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.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 19.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla Prima nota a verbale dell'art. 50 del ccnl.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. a), della L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525 del 1963, hanno diritto di essere riassunti ai sensi dei commi 9 e 10 dell'art. 10 del Dlgs 368 del 2001 presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al quartultimo comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

#### Prima Nota a verbale

Le Parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi degli ultimi quattro commi del presente articolo 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), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D.Lgs. n. 368 del 2001 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 verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

#### Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

#### **Part-time**

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

In attuazione delle disposizioni di cui al DLgs n. 61 del 2000 e del Dlgs n. 100 del 2001, si intende per part-time il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal ccnl, che verrà regolato a far data dall'entrata in vigore del ccnl come segue.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1. gli elementi previsti dall'art. 9 del presente contratto;
2. la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario;

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cd. misto; il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno. Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento potrà essere stipulato formale patto scritto in

ordine alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'ambito della normativa prevista dall'art. 16 del ccnl, ai sensi dei commi 7, 8, 9, 10, 11 e 12 dell'art. 3 del Dlgs n. 61 del 2000.

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 61/2000, l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale dandone preavviso alla RSU e ai lavoratori interessati 10 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui al terzultimo comma dell'art. 17.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riguardo al part-time orizzontale, in riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive, nei casi e nei limiti di cui all'art. 16 del ccnl, è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltretutto nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni – che costituiscono lavoro supplementare – sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del D.Lgs n. 61 del 2000. Le ore di lavoro supplementare, come sopra definite, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 17, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite, la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.

In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 20%.

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima. In relazione a quanto sopra le Parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.

#### **Art. 50 (Malattia e infortunio non sul lavoro)**

...omissis....

Prima Nota a Verbale

...omissis....

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.

#### **Lavoro temporaneo**

La lettera C) dell'art. 8, concernente le qualifiche di esiguo contenuto professionale, è abrogata ai sensi e per gli effetti della Legge n. 488 del 1999.

Inserire in calce all'articolo la seguente dichiarazione a verbale:

Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31/12/2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi, così come previsto dall'art. 64 della citata Legge n. 488 del 1999.

#### **Lavoratori immigrati**

Da collocare nell'art. 20 (Ferie), dopo la Norma transitoria:

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.

#### **Congedi**

Art..... - Permessi per eventi e cause particolari (da inserire nel

## Capitolo VII del ccnl)

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o 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 fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità 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 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. .... – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari (da inserire nel Capitolo VII del ccnl)

### A) Congedi parentali

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

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

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

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

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

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

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

#### B) Congedi per la malattia del figlio

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

#### C) Congedi per la formazione

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore

interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu o con il Comitato esecutivo della stessa.

Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

#### D) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo....., per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative,

nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

#### **Dichiarazione comune**

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale

- Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.

L'art. 58 del C.C.N.L. dell'industria oli e margarine è abrogato e sostituito dagli articoli 44 e 45 del C.C.N.L. dell'industria alimentare.

Il quarto comma del suddetto art. 44 è modificato come segue:

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art.....lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda

#### **Malattia e Infortunio sul lavoro**

Modificare l'art. 50, punto 1) Conservazione del posto, comma 4 nel seguente modo:

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

Inserire in calce all'art. 50 la seguente Nota a Verbale:

#### **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)

#### **Ambiente e sicurezza**



Da inserire in calce all'art. 54:

#### Note a Verbale

Le Parti convengono che a decorrere dalla data di rinnovo del presente ccnl verrà costituito e inizierà ad operare nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di Settore il Gruppo di lavoro incaricato di recepire nel settore alimentare le Linee Guida sulla sicurezza 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

#### **Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni**

Il testo dell'art. 72 del C.C.N.L. olii e margarine è sostituito dal seguente.

#### **Art. 72**

Per le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute a partire dal 13 marzo 1983, la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'art. 2120 del Codice Civile è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale
- scatti di anzianità ad elemento retributivo individuale
- aumenti di merito ed altre eccedenze mensili sul minimo contrattuale
- indennità di contingenza ex legge n. 297/1982
- indennità di turno, di alloggio, per lavorazioni nocive, di mensa
- elemento aggiuntivo della retribuzione
- premio di produzione o elemento retributivo scorporato per gli operatori di vendita, di cui al punto 9 art. 24
- compenso per lavoro discontinuo sino alle 50 ore settimanali
- provvigioni, interessenze
- gli elementi suindicati corrisposti a titolo di 13° e 14° mensilità, ed ulteriori mensilità corrisposte aziendali nonché di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso
- indennità maneggio denaro
- indennità sostitutiva generi in natura
- parte tassabile della diaria per i VV.PP.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal 3° comma dell'articolo 2120 del Codice Civile. La quota annua è ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore.

Aggiungere il punto B) 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) dell'art. 50 del presente contratto.

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

## **Previdenza complementare**

L'art. 5 del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera è abrogato e sostituito dall'art. 74 del C.C.N.L. dell'industria alimentare.

Il co. 4, lett. c) del suddetto art. 74 viene modificato come segue:

Sono destinatari di Alifond i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente ccnl e sue successive modificazioni e integrazioni.....omissis.....che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre);
- d) contratto di formazione e lavoro;
- e) contratto di apprendistato.

Da inserire in calce all'articolo:

Dichiarazione comune

Le Parti segnalano al Fondo di Previdenza complementare Alifond l'opportunità di apportare modifiche:

- all'art....dello Statuto tali da consentire l'adesione ad Alifond ai lavoratori con contratto a termine con durata predeterminata di almeno 4 mesi;
- all'art....dello Statuto tali da consentire ai lavoratori la richiesta di anticipazione del Tfr sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere;
- durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione di cui alla Legge n. 53 del 2000,
- nel caso di patologie di particolare gravità di cui ai punti A) e B) dell'art. 50 del Ccnl.

## **Previdenza complementare**

Da inserire come allegato al Ccnl

Dichiarazione comune

Le Parti, in relazione al disposto dell'art. 74 del presente ccnl, convengono di elevare la contribuzione a carico dell'azienda all'1,10%, da commisurare alla retribuzione assunta base per la determinazione del TFR.

Tale impegno diventerà impegnativo previa modifica della Fonte istitutiva e dello Statuto di Alifond.

### **Protocollo Viaggiatori e Piazzisti**

L'art. 57 del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera è abrogato e sostituito dall'art. 24 (e dal relativo protocollo) del C.C.N.L. dell'industria alimentare.

Il suddetto protocollo è modificato come segue.

#### **Art. 11**

Sostituire il comma 10 con il seguente:

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

- euro 23.240,56 per morte elevata ad euro 26.500,00 a decorrere dal 1.1.2004;

- euro 30.987,41 per invalidità permanente totale, elevata ad euro 35.500,00 a decorrere dal 1.1.2004.

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

#### **Art. 15**

Modificare il comma 1 (e relativa nota a piè di pagina) nel modo che segue:

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati – senza dolo – da Viaggiatori o Piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 3.450,00 (1),...omissis...

---

(1) Massimale attestato all'importo indicato a decorrere dal 1.1.2004. Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Inserire dopo il primo comma il seguente:

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

#### **Art. 1 Osservatorio**

In sede di stesura si procederà ad inserire fra le materie oggetto di

esame congiunto da parte dell'Osservatorio le seguenti tematiche

- analisi sulle linee di politica agroindustriale
- sicurezza alimentare e valutazione dei rischi
- andamento degli appalti, decentramento produttivo e terziazioni
- responsabilità sociale dell'impresa

Saranno effettuati gli opportuni interventi per l'adesione del settore all'Osservatorio dei settori alimentari costituito presso il Ministero delle Attività Produttive, e avente come competenza le tematiche della sicurezza alimentare, della rintracciabilità e dell'etichettatura dei prodotti alimentari.

## **Art. 2 Commissione paritetica per le pari opportunità**

Nell'ambito della Commissione paritetica per le pari opportunità verranno altresì esaminati i possibili interventi volti a sensibilizzare le aziende e i loro dipendenti affinché pongano la massima attenzione nel prevenire e contrastare comportamenti sistematici e protratti nel tempo eventualmente posti in essere a livello aziendale a danno della dignità dei lavoratori (cosiddetto mobbing).

## **Art. 3 - Sistema di informazione ed esame congiunto**

Omissis

### **Stabilimenti con oltre 30 dipendenti**

Per gli stabilimenti più significativi, intendendosi per tali quelli che abbiamo più di 30 dipendenti.....

omissis

### **Stabilimenti con un numero di addetti compreso fra 10 e 30**

Per gli stabilimenti con un numero di dipendenti compreso fra **10 e 30** .....

Qualora in detti stabilimenti sia stata costituita la RSU l'informativa sarà fornita direttamente alla RSU stessa.

omissis

## **Art. 12 - Classificazione**

Ai profili operai del livello 5 vengono aggiunti i seguenti

- conduttore di impianti e/o manutentore di base che in possesso di diploma di scuola superiore o conoscenze tecniche equiparabili, conduce più settori di impianto anche di caratteristiche fra loro fondamentali diverse; coordina una o più persone, per l'esecuzione di attività routinarie ed extra routinarie, in caso di indisponibilità temporanea del responsabile in turno; interviene direttamente,

avendone le competenze tecniche, sugli impianti a lui affidatigli, per svolgere operazioni di depannaggio anche complesse ed eseguire l'addestramento e/o la formazione di personale neoassunto;

- responsabile del flusso materia prima e del processo di filtrazione in termini quali-quantitativi.

Ai profili operai del 7° livello viene aggiunto il seguente:

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

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

#### **Art. 16 Orario di lavoro**

Sostituire il 3° comma con il seguente:

- Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003 e previa contrattazione con la RSU, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo – per il superamento dell'orario settimanale medesimo – di 72 ore, per anno solare o per esercizio. Fermo restando in ogni caso il nuovo limite di orario di cui al comma precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

**H.** E' considerato lavoro notturno:

- per i lavoratori di cui ai gruppi 1 e 2 dell'art. 12 quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 antimeridiane.

- per i lavoratori di cui ai gruppi 3 e 4 dell'art. 12 quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 antimeridiane.

**Aggiungere i seguenti due commi:**

- Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al Dlgs n. 66 del 2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, secondo comma, del citato

provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni).

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

### **Inserire il seguente articolo 16 bis**

In relazione alle peculiarità proprie del sistema produttivo oleario e margariniere rigidamente condizionato dagli andamenti del mercato e dalle materie prime le parti riconoscono l'importanza che le realtà industriali possano ricercare ulteriori strumenti concordati atti a favorire l'opportunità di crescita ed affermazioni con conseguenti positive implicazioni sulle condizioni e le opportunità di lavoro.

Le parti, nel confermare l'impianto normativo dell'art. 16, riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possono 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 quelle previste dall'art. 16 e 16 ter.

Tali intese potranno anche individuare, per i dipendenti coinvolti diverse articolazioni dell'orario di lavoro inferiori a quello del precedente art. 16, 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 dall'art. 16 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad es. banca ore).

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

Alla lettera f) la maggiorazione del 10% di cui all'art. 17 punto 9) viene elevata al 20%.

### **Inserire il seguente articolo 16 ter**

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario (di cui al comma 2, del Decreto Legislativo n. 66 del 2003), la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario,

deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 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 tali livelli.

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.l.g. 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 Dlgs n. 66 del 2003, convengono che con le clausole di cui sopra hanno inteso dare attuazione a quanto il decreto legislativo medesimo affida alla contrattazione collettiva. Per i turnisti 3x7 a decorrere dal 1° gennaio 2005 l'orario di lavoro viene ridotto di 2 ore su base annua.

### **Dichiarazione delle parti stipulanti**

Sostituire il 2° paragrafo del punto 1 con il seguente.

Le Parti, nel confermare l'impianto normativo dell'art. 16 riconoscono che, per rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori, possano essere attivati negoziati per la definizione di intese, anche a titolo sperimentale, riferite all'intera azienda o a parti di essa, che prevedano il ricorso a soluzioni di orario ulteriore rispetto a quanto previsto dallo stesso art. 16.

### **Dichiarazione congiunta**

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

### **Art. 20 Ferie**

L'art. 20, 1° paragrafo nn. 1 e 2 del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera è modificato come segue:

Ai lavoratori assunti dal 1° gennaio 2001 viene riconosciuto un periodo di ferie di 4 settimane e 1 giorno con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio.

I lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 2001 continueranno a beneficiare del trattamento di miglior favore previsto dal CCNL 1° febbraio 1999.



## **Minimi tabellari**

I minimi tabellari mensili di cui all'art. 22 sono incrementati come tabella allegata (all. 1).

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2005-2007, fermi restando gli altri punti di riferimento del negoziato previsti dal protocollo 23 luglio 1993, l'inflazione effettiva intervenuta nel precedente biennio verrà comparata non con l'inflazione programmata nel periodo corrispondente al precedente rinnovo, ma con un tasso complessivo del 4,05%.

## **Premio per obiettivi ex art. 25**

A far data dal 1° gennaio 2006, l'importo del premio minimo di cui all'art. 25 verrà incrementata come segue, restando invariate le modalità di erogazione e di computo:

<b>Livelli</b>	<b>Importo dall'1/01/2006 in Euro</b>
1- 2	17,93
3	16,13
4	15,54
5	14,34
6	13,44
7	13,15
8	12,55
9	11,95
10	11,35

La ricontrattazione degli accordi sul premio per obiettivi non potrà comunque avere luogo prima del 1° gennaio 2006.

## **Art. 29 - Tredicesima e 14° mensilità**

Aggiungere il seguente comma.

A decorrere dal 1° giugno 2006 le aziende con più di 70 dipendenti che, in aggiunta alla 13° mensilità, già corrispondono premi aggiuntivi di importo equivalente o inferiore alla 14° provvederanno a trasformare le erogazioni in questione in 14° mensilità laddove non sia già definita "14° mensilità". Qualora l'importo effettivamente corrisposto risulta inferiore di oltre il 30% a quello della 14° mensilità la differenza verrà corrisposta nel mese di maggio 2007.

Le aziende della succitata fascia le quali non corrispondano alcun elemento aggiuntivo alla 13° istituiranno la 14° mensilità con decorrenza maggio 2007.

Le aziende con addetti da 11 a 70 unità a decorrere dal 1° giugno 2006 erogheranno un importo corrispondente al 10% della 14°

mensilità salvo condizioni preesistenti di miglior favore.

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

Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 11 le parti promuoveranno in sede di Osservatorio di settore specifiche verifiche sull'andamento del costo del lavoro anche in relazione alla previsione della 14° mensilità di cui al presente articolo.

### **Fondo di assistenza sanitaria e fondo aiuti e solidarietà**

Assitol si impegna a partecipare ai lavori che saranno avviati dalle parti stipulanti l'accordo di rinnovo del ccnl dell'industria alimentare del 14 luglio 2003 per la costituzione del fondo di assistenza sanitaria e del fondo aiuti e solidarietà

### **Decorrenza e durata**

L'art. 88 del C.C.N.L. dell'industria olearia e margariniera è abrogato e sostituito dall'art. 86 del C.C.N.L. dell'industria alimentare.

Il primo comma del citato art. 86 è sostituito con il seguente:

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° giugno 2003 ed ha validità per la parte normativa fino al 31 maggio 2007 e per la parte economica fino al 31 maggio 2005.

*All. c.s.*

---