

**ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ORTOFRUTTICOLE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA.**

Il giorno 15 dicembre 2015, presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna

tra

FRUITIMPRESE EMILIA ROMAGNA, rappresentata da Walther Piraccini e Gualtiero Roveda

e

FLAI – CGIL EMILIA ROMAGNA, rappresentati da Raffaele Vicidomini, Maurizio Frignani, Ercole Pappalardo

FISASCAT CISL EMILIA ROMAGNA, rappresentata da Davide Guarini e Matteo Fabbri

UILTUCS, rappresentata da Maurizio Milandri

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del contratto regionale di lavoro per i dipendenti delle aziende ortofrutticole della Regione Emilia-Romagna integrativo del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie, con valenza dal 1° gennaio 2016 al 31/12/2018.

Art. 1 Informazione ed occupazione

In caso di variazioni concernenti il quadro economico e produttivo del settore, le dinamiche strutturali e/o le prospettive di sviluppo, Fruitimprese Emilia-Romagna e le OO.SS. territoriali, anche su richiesta di una singola parte, si incontreranno per effettuare un esame congiunto al fine di esaminare eventuali ripercussioni sui livelli occupazionali.

Art. 2 Contratti di conferimento e Filiera ortofrutticola

Le Parti, prendono atto che nell'attuale sistema agricolo i produttori e gli operatori ortofrutticoli "privati" hanno un'alta percentuale di rapporti stabili, effettuano programmazione ed elaborano strategie comuni. Le nuove condizioni di mercato hanno, infatti, reso diffusa la tendenza all'integrazione tra base produttiva e strutture di commercializzazione. Tuttavia, si rileva che l'inserimento strutturale di queste imprese in un sistema interprofessionale agricolo non è ancora avvenuto, con grave pregiudizio per i processi evolutivi dell'intero comparto. La circostanza determina, tra l'altro, un'ingiustificata discriminazione tra i lavoratori dipendenti da imprese cooperative e quelli dipendenti da imprese "private", pur addetti alle medesime attività. Sarebbe perciò auspicabile, fatto salvo l'attuale CCNL e la sua sfera di applicazione, una piena integrazione delle imprese di condizionamento, che acquisiscono a conferimento la maggior parte dei prodotti commercializzati, nel sistema agricolo e la completa parificazione dei lavoratori di queste aziende con quelli dipendenti da imprese cooperative. In ragione della rilevanza nazionale della materia le Parti si impegnano a segnalare la questione alle rispettive Organizzazioni nazionali per le eventuali determinazioni del caso.

Art. 3 Calendari di lavorazione

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora si riscontrasse la necessità di individuare nuovi cicli di lavorazione, si incontreranno tempestivamente per la valutazione e per l'adeguata definizione del relativo calendario di lavorazione specificandone la durata.

#### Art. 4 Orario di lavoro

Ai soli fini del computo dell'orario di lavoro straordinario l'orario normale di lavoro effettivo viene distribuito in cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore dal lunedì al venerdì l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

E', in ogni caso, considerato lavoro straordinario feriale quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

#### Art. 5 Prestazioni di lavoro straordinarie

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere chieste a carattere individuale nel limite massimo di 250 ore annuali. In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato con le OO.SS il superamento di tale limite.

Maggiorazione per lavoro straordinario

Feriale: maggiorazione del 35 %

Festivo e notturno: 42%

E' considerato lavoro straordinario festivo quello prestato nelle domeniche e nelle festività nazionali ed infrasettimanali previste dalle vigenti leggi.

Ai soli fini della maggiorazione retributiva è considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

#### Art. 6 Riposo settimanale

Il personale ha diritto in ogni settimana ad un riposo di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica. Qualora per esigenze eccezionali fosse chiamato a prestare servizio per tale giornata, il lavoratore avrà diritto, oltre alla corresponsione del salario per le ore di lavoro prestate, maggiorato come all'articolo precedente, al riposo compensativo di 24 ore da assegnarsi entro i primi 2 giorni della successiva settimana.

#### Art. 7 Ferie

Il lavoratore stagionale conserva il diritto ad usufruire ogni anno, a propria scelta, fatte salve esigenze tecnico organizzative dell'impresa, di un periodo massimo di 26 giorni non retribuiti.

#### Art. 8 Pause retribuite

Quando la prestazione lavorativa si prolunga oltre le quattro ore consecutive il lavoratore ha diritto di usufruire di una pausa retribuita giornaliera di 15', secondo modalità da concordarsi aziendali. Nell'arco della giornata, se non è stata effettuata pausa, al lavoratore è permesso consumare bevande e quant'altro secondo modalità da concordarsi aziendali, regolate dal capo banco o dal preposto, nell'assoluto rispetto delle norme di igiene, salute e sicurezza.

#### Art. 9 Corsi di formazione professionale

Si conviene che i corsi di Formazione professionale devono essere effettuati durante il periodo di attività lavorativa e durante l'orario normale di lavoro.

#### Art. 10 Permessi sindacali

Ai fini del calcolo delle 190 giornate di effettiva presenza per l'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo determinato con prestazione ridotta vanno comprese le giornate di assenza retribuita dal lavoro per motivi sindacali.

#### ART. 11 Ambiente di lavoro

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, giusta quanto previsto dall'art. 9 L. 300/70, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

L'azienda ha l'obbligo di favorire la tutela della salute e la prevenzione degli infortuni del personale dipendente mediante controlli nell'ambiente di lavoro sostenendone i relativi costi.

#### Art. 12 Malattia

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) riconosciuta e accertata dagli istituti assicurativi, il lavoratore ha diritto di percepire dal datore di lavoro l'intera retribuzione globale giornaliera, pari alla media delle ore di lavoro prestate nei tre giorni stessi dai propri colleghi di turno in magazzino, per un limite massimo di 8 ore giornaliere.

in caso di ricovero ospedaliero che richieda un intervento chirurgico al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alla indennità dovuta dall'INPS, la seguente integrazione:

- 25% dal quarto al ventesimo giorno;
- 34% dal ventesimo giorno in poi.

Tale integrazione non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a proprio carico.

#### Art. 13 Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore a partire dal primo giorno fino alla guarigione clinica o al conseguimento di una pensione di invalidità derivante dall'infortunio stesso e comunque per un periodo massimo di n. 180 giorni, ha diritto ad una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL, a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione percepita in quel periodo dai propri colleghi di turno in magazzino, sempre nel limite massimo di 8 ore giornaliere.

#### Art. 14 Indumenti di lavoro

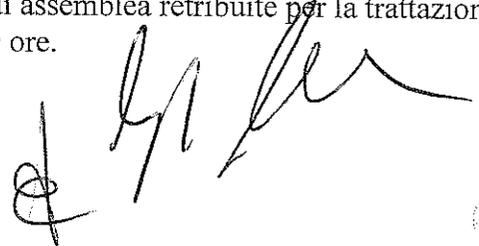
A tutti gli operai che prestano la loro opera per un minimo di un mese presso la stessa azienda la ditta dovrà concedere gratuitamente un grembiule per gli uomini e un grembiule per le donne.

Per i lavoratori occupati oltre sei mesi, gli indumenti da fornire sono due all'anno. Se tali indumenti sono richiesti dalla ditta, l'obbligo della fornitura gratuita è indipendente dalla durata della prestazione.

#### Art. 15 Diritti sindacali

Nelle aziende con più di 10 e fino a 15 dipendenti le ore di assemblea retribuite per la trattazione dei problemi sindacali sono stabilite nel limite massimo di 10 ore.

#### Art. 16 Diritto allo studio

Ai lavoratori dipendenti che frequentano corsi regolari di studio di ogni ordine e grado in scuole statali o legalmente riconosciute, saranno concesse 3 giornate di lavoro retribuite per la preparazione ad ogni sessione di esami.

#### Art. 17 Contributi sindacali

Fatte salve le attuali diverse modalità di riscossione dei contributi sindacali a livello territoriale, le OO.SS. si attiveranno in tempi brevi per definire modalità che garantiscano un'omologazione a livello regionale.

#### Art. 18 Congedo matrimoniale

Al lavoratore abitualmente occupato nell'azienda compete per contrarre matrimonio, un congedo straordinario pari a tanti dodicesimi di 15 giorni per quanto sono i mesi di servizio prestati nei dodici mesi precedenti la data del matrimonio.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere detto congedo con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

#### Art. 19 Aggiornamento in Euro

Le maggiorazioni retributive regionali, per il personale a tempo determinato stagionale, aggiornate alla valuta corrente sono le seguenti:

4° A livello = € 16,78 mensili (divisore contrattuale)

5° A livello = € 26,12 mensili (divisore contrattuale)

5° B livello = € 16,09 mensili (divisore contrattuale)

6° livello = € 3,98 mensili (divisore contrattuale)

7° livello = € 7,09 mensili (divisore contrattuale)

#### Art. 20 Classificazione del personale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora si riscontrasse la necessità di individuare nuove figure professionali, si incontreranno tempestivamente per la valutazione e per l'adeguato collocamento nella declaratoria e nel livello corrispondente previsto nell'art. 28 – Classificazione - del vigente CCNL”.

#### Art. 21 Lavoro accessorio

Nell'ambito delle lavorazioni di stoccaggio e condizionamento dei prodotti ortofrutticoli è possibile fare ricorso al lavoro accessorio disciplinato dal D.Lgs. 81/2015, Capo VI, artt. da 48 a 50, esclusivamente per mansioni non previste dalle declaratorie contrattuali.

Art. 22 Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo entra in vigore il giorno 1/01/2016 e scadrà il 31/12/2018. In assenza di disdetta inviata da una delle parti, a mezzo PEC, tre mesi prima della scadenza si considererà rinnovato per uguale periodo.

Art. 23 Accordo circondariale

In ragione della disdetta comunicata da Parte dell'Organizzazione datoriale e alle OO.SS. dei lavoratori l'Accordo circondariale del 28.01.1992 afferente a Premio aziendale e indennità di trasferta è a tutti gli effetti abrogato a far data dall'1.01.16.

**La Commissione sindacale Fruitimprese**

Walther Piraccini

Gualtiero Roveda



**Le Organizzazioni**

FLAI - CGIL EMILIA ROMAGNA

Raffaele Vicidomini, Maurizio Frignani,

Ercole Pappalardo

FISASCAT CISL EMILIA ROMAGNA

Davide Guarini, Matteo Fabbri

UILTUCS

Maurizio Milandri

