

Addì 8 maggio 2017, in Roma

tra

l'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - A.P.T.I., rappresentata da Carlo Sacchetto e Giorgio Marchetti,

e

la FAI-CISL, rappresentata dai Silvano Giangiacomi;

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Roberto Iovino;

la UILA-UIL, rappresentata dai Pietro Pellegrini e Raffaella Sette;

una delegazione di rappresentanti regionali, territoriali ed R.S.U.,

premesso che

- nonostante permanga una situazione di forte incertezza legata alla mutata struttura del mercato, dovuta sia alla totale cessazione del sostegno comunitario alla produzione di tabacco greggio, a partire dalla campagna 2015, sia alla complessiva riduzione dei consumi a livello mondiale, la trattativa per il rinnovo contrattuale è stata condotta con forte senso di responsabilità e nell'ottica di contribuire a garantire al settore prospettive di lungo termine;
- l'impegno per una continuità del settore è confermato anche dall'estensione del periodo di validità del presente CCNL da tre a quattro anni, sia per la parte normativa sia per quella economica, in linea con il periodo di applicazione del vigente quadro normativo della Politica Agricola Comune;
- nelle industrie in cui si applica il CCNL per i lavoratori del tabacco in foglia, il ricorso al tempo determinato viene esercitato nel naturale rispetto dei cicli produttivi, dipendenti indissolubilmente dalla stagionalità delle produzioni agricole di base;
- pur tenuto conto delle specificità e limitazioni strutturali legate ad un'attività prettamente stagionale, le parti si impegnano ad individuare possibili percorsi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro necessari per punte di lavoro ricorrente,

si è raggiunto l'accordo

per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, per il quadriennio 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2020,

secondo quanto riportato di seguito in forma di emendamenti al precedente testo contrattuale.

PREMESSA

Al termine dell'articolo è inserito il seguente periodo:

Le parti annettono al presente contratto un sostanziale valore qualificante, anche nell'ottica complessiva della competitività del settore del tabacco italiano, per la quale è componente indispensabile un approccio serio ed olistico alla sostenibilità in tutti i suoi aspetti, e ribadiscono l'impegno congiunto per il miglioramento continuo delle previsioni normative del CCNL in questa direzione e per tutte le azioni a difesa delle prospettive di continuità dell'attività del comparto.

In questo quadro le parti confermano la volontà di collaborare, segnatamente:

- *nella lotta per il contrasto al caporalato nel settore agricolo e agroindustriale, secondo il dettato della Legge 29/10/2016 n° 199;*
- *promuovendo l'adesione delle aziende tabacchicole fornitrici delle Aziende di trasformazione alla "Rete del Lavoro agricolo di qualità" di cui al D.L. 91/2014, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 116, per combattere il caporalato anche attraverso la certificazione etica delle aziende che rispettano le regole, istituita presso l'INPS al fine di selezionare imprese agricole che, rispondendo ai requisiti richiesti per l'iscrizione, si qualificano per il rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto;*
- *promuovendo e cooperando con le Aziende della trasformazione del tabacco in foglia per l'elaborazione di Report di sostenibilità, secondo gli standard internazionali GRI - Global Reporting Initiative, mirate a valutare e comunicare le performance non finanziarie (ambientale, economica e sociale), in particolare per gli aspetti sociali legati allo sviluppo del capitale umano, agli indicatori del rispetto delle buone pratiche di lavoro e dei diritti umani e alla salute e sicurezza sul lavoro;*
- *collaborando, nel comune interesse della difesa del settore, in particolare di fronte alle Istituzioni nazionali e internazionali, anche tramite i rispettivi Organismi di rappresentanza di livello europeo, EFFAT (Federazione Sindacale Europea degli Addetti dell'Agricoltura, dell'Alimentazione e del Turismo) e FETRATAB (Federazione Europea Trasformatori Tabacco), con OIT (Organizzazione Interprofessionale Tabacco Italia), di cui APTI è membro e con ELTI (Organizzazione Interprofessionale europea del tabacco in foglia), cui APTI aderisce tramite FETRATAB, entrambe le quali hanno previsto nei rispettivi Statuti la partecipazione delle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori ai lavori delle Assemblee in cui vengano trattati temi di comune interesse;*
- *collaborando per la predisposizione e la presentazione al Mipaaf e alle altre Istituzioni competenti del Piano Tabacchicolo Nazionale 2017-2018, la cui pubblicazione è prevista entro l'estate 2017;*

- collaborando per la predisposizione e la presentazione al Mipaaf e alle altre Istituzioni competenti del Piano di strategia fitosanitaria nazionale per il tabacco 2017-2020, la cui pubblicazione è prevista entro l'estate 2017;

promuovendo e collaborando in tutte le iniziative mirate allo sviluppo e miglioramento delle condizioni e dei livelli occupazionali e dell'efficienza economica del settore, anche avviando sperimentazioni relative ad attività agro-industriali complementari rispetto a quelle tradizionali.

PARTE PRIMA

CONCERTAZIONE

Il testo è emendato come segue:

“Le parti ritengono necessario per la salvaguardia del settore, sia sotto l'aspetto dell'efficienza produttiva che dei livelli occupazionali, sviluppare azioni congiunte nei confronti delle Istituzioni pubbliche e, di concerto con esse, nell'ambito degli Organismi comunitari.

A questo fine le parti utilizzeranno i lavori della Commissione paritetica nazionale per concertare, fermi restando i distinti ruoli e responsabilità, le specifiche iniziative da promuovere congiuntamente, nel contesto di una comune politica di riassetto e promozione del settore.

Quanto sopra anche al fine di garantire che, con le prossime riforme della Politica Agricola Comune, la produzione del tabacco greggio nell'Unione europea cessi di essere discriminata rispetto alle altre produzioni agricole com'è attualmente, da quando, a partire dall'entrata in vigore della PAC 2014-2020, la quota di risorse comunitarie dirette al sostegno del settore del tabacco è stata azzerata.

In tale contesto le parti daranno luogo alle necessarie azioni nei confronti del Governo al fine di porre l'attenzione sulle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva del settore del tabacco, connotato dall'elevata domanda di lavoro, in particolare stagionale, dall'impulso sulle attività dell'indotto e dalla forte presenza nel Mezzogiorno e in aree rurali spesso sfavorite e prive di alternative equiparabili in termini economici e occupazionali.

Inoltre le parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, si attiveranno al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende e di contrastare gli effetti distorsivi sul territorio determinati dall'applicazione per le stesse lavorazioni di normative diversificate; le parti verificheranno altresì la possibilità di dar luogo a contratti di riallineamento retributivo, nelle aree in cui ciò sia consentito e sulla base di una normativa quadro, che si riservano di definire.

Le parti confermano il loro impegno nei confronti dell'AGEA e delle competenti Istituzioni Governative per far sì che il presente contratto venga applicato da tutte le Aziende di trasformazione del tabacco riconosciute ai sensi della normativa comunitaria e nazionale.

Allo scopo di divulgare e promuovere la conoscenza del presente contratto le parti ne promuoveranno la pubblicazione sulle pagine dedicate alla filiera del tabacco del sito internet del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali."

ASSETTI CONTRATTUALI

Tra i paragrafi Commissione Paritetica Nazionale e Concertazione è inserito il seguente nuovo paragrafo:

In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 Gennaio 2014, il sistema contrattuale di settore prevede:

- *un contratto collettivo nazionale di lavoro;*
- *un II livello di contrattazione (aziendale e/o territoriale).*

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per le parti normative e retributive. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione di II livello di cui all'articolo 25.

Le parti si impegnano inoltre a verificare e monitorare l'andamento del secondo livello di contrattazione in coerenza con quanto previsto dall'articolo 25 del presente contratto e, in relazione ai risultati che scaturiranno dal confronto in corso sul citato Protocollo 10 gennaio 2014, si riuniranno per valutare la situazione che verrà a determinarsi.

TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA – COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA

Il paragrafo "TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA" viene rinominato "TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA – COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA", il testo è integrato e emendato come segue:

"Le parti convengono che la tutela della salute sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto il D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modifiche, devono essere applicati con puntualità, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere sempre più attente alle ricadute territoriali - ambientali delle attività di fabbrica.

Le parti confermano la necessità di agire sulla prevenzione intensificando la formazione, a partire dalla definizione di percorsi formativi bilaterali per i delegati della sicurezza.

Verrà effettuato un puntuale esame dei sistemi produttivi tracciati e della loro coerenza con il rispetto delle regole contrattuali e la sicurezza.

Per lo sviluppo di iniziative progettuali relative alla diffusione dell'informazione nel campo della igiene e sicurezza sul lavoro e la diffusione delle relative buone prassi si rimanda a quanto già previsto al punto precedente e si conferma altresì l'impegno delle parti ad individuare altre iniziative specifiche come quelle previste dall'OSHA a livello europeo e dall'INAIL a livello nazionale.

Inoltre:

- nell'ambito dell'accordo di settore del 13 settembre 1996, nelle aziende fino a 16 dipendenti, viene stabilita l'elezione del R.L.S.T., eletto dai lavoratori dei bacini che verranno individuati con accordi specifici;
- si conferma per tutte le Aziende un'ora aggiuntiva di assemblea, riservata alle problematiche legate alla sicurezza e alla prevenzione nei posti di lavoro;
- le Associazioni imprenditoriali renderanno disponibili gli elenchi delle aziende a loro affiliate, allo scopo di rendere agevole alle R.L.S.T. la propria attività, compresa negli attuali dettati legislativi.

Per le azioni sopra descritte, con particolare riferimento ai percorsi di formazione dei R.L.S.T. e per la vigilanza sulle corrette pratiche di formazione del personale le parti convengono sull'istituzione di un Comitato Nazionale per la Sicurezza composto da 6 membri di cui 3 designati dall'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - APTI e 3 dalle Organizzazioni sindacali Flai-Cgil, FaI-Cisl e Uila-Uil, che si riunirà di norma due volte all'anno nei mesi di maggio e di ottobre o, comunque, su richiesta di una delle parti."

PARI OPPORTUNITÀ

All'inizio del paragrafo è inserito il seguente periodo:

"Le parti convengono sull'importanza di continuare a favorire percorsi di carriera senza discriminazione di genere e si danno atto che, tenuto conto dell'altissima presenza di lavoro femminile nell'attività di trasformazione del tabacco in foglia, l'assenza di discriminazione è da sempre un principio fondamentale per le Aziende del settore."

FORMAZIONE E LAVORO

Il paragrafo è eliminato in coerenza con le modifiche della normativa nazionale.

FONDO SANITARIO

È introdotto il seguente nuovo paragrafo:

"Con l'entrata in vigore del presente CCNL, le parti hanno convenuto l'adesione al F.I.L.COOP. Sanitario (Fondo Integrativo Sanitario dei Lavoratori Dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, dei Consorzi Agrari, del Settore Forestale e delle Aziende Cooperative di Trasformazione di Prodotti Agricoli, Zootecnici e Lavorazione Prodotti Alimentari).

Alla firma del presente Contratto sono in corso le procedure amministrative necessarie all'adesione al Fondo, in ogni caso l'entrata in vigore dell'istituto è stabilita al 1 maggio 2017.

La contribuzione al Fondo è a totale carico delle Aziende, secondo le modalità previste all'articolo 46bis."

PARTE SECONDA

Art. 3 - PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE

Dopo il periodo:

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

è aggiunto il seguente periodo:

“Il periodo di accoglimento della richiesta è esteso a sei mesi nei casi in cui il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per almeno 51 giornate nel corso della campagna precedente.”

Art. 3 bis - MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE E IL TURN OVER GENERAZIONALE

È inserito il nuovo articolo con il seguente testo:

“Le parti sono costantemente impegnate nella promozione di modelli occupazionali volti alla stabilità e alla qualità dei rapporti di lavoro, nonché a favorire l'occupazione delle giovani generazioni.

A tal fine, contestualmente alla definizione di un rinnovato quadro normativo sul tema pensionistico (ape volontaria, ape social, etc.) o comunque entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, le parti si impegnano a definire misure specifiche a carico delle imprese che possano favorire il turn over generazionale attraverso l'uscita anticipata di lavoratori prossimi al conseguimento dei requisiti pensionistici e la contestuale assunzione, con modalità da definire, di lavoratori da individuare nel bacino dei lavoratori a tempo determinato, tenuto conto della professionalità e dell'anzianità lavorativa in azienda.”

Art. 5 - APPRENDISTATO

Il testo è aggiornato per i riferimenti legislativi con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015.

“Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge, D.Lgs. 81/2015 e smi.

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale dal 1° al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 5° al 1°.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
5	24	6	18	-
4	36	10	12	14
3	36	10	12	14
2	36	10	12	14
1	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 5° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100% della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui all'art. 30 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda."

Art. 6 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il testo è aggiornato per i riferimenti legislativi con l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015.

"L'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro oltre che nelle ipotesi previste dalle leggi in materia (*D.Lgs. 81/2015 e smi*), è consentita anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- intensificazione temporanea dell'attività derivante da situazioni straordinarie e non prevedibili o indotte da particolari esigenze del mercato;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative diverse da quelle già previste dal *D.Lgs. 81/2015 e smi*.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle attività del settore della trasformazione della foglia del tabacco, le parti convengono che il numero massimo dei rapporti di lavoro con contratto a tempo determinato impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a), b) e c) è individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così determinato la percentuale del 15%, facendo riferimento all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a nove, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a nove lavoratori con contratto a termine.

Art. 7 - LAVORO TEMPORANEO IN SOMMINISTRAZIONE

Il titolo dell'articolo "LAVORO TEMPORANEO" è modificato in "LAVORO TEMPORANEO IN SOMMINISTRAZIONE", il testo è aggiornato per i riferimenti legislativi e i contenuti con l'entrata in vigore della Legge 6 giugno 2015 n. 81 e d è inserito il terz'ultimo capoverso:

"Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla Legge 6 giugno 2015, n. 81, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dagli articoli 31, 32 e 33 della Legge stessa, anche nelle seguenti fattispecie:

1. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
2. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte;
3. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle attività del settore della trasformazione della foglia del tabacco, le parti convengono che i lavoratori con contratti di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui ai numeri da 1 a 3 non potranno superare in media trimestrale l'8% del numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a cinque, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a cinque lavoratori con contratto a termine.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono, quelle della 6^a categoria.

Inoltre le parti concordano di non ricorrere all'utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato così come previsto dal comma 1 dell'articolo 31 del D.Lgs. 81/2015.

Con cadenza annuale, l'Azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U. o, in mancanza alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del contratto, il numero e i motivi dei ricorso al lavoro temporaneo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

Art. 17 - LAVORI PESANTI

Il testo dell'articolo è emendato come segue:

"Agli operai addetti alla sistemazione del tabacco nelle scatole, alla chiusura, trasporto a mano e stivatura a mano delle scatole, *nei limiti consentiti dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.*, va corrisposta, in aggiunta alla retribuzione, una indennità oraria di € 0,07489 (pari ad € 12,95532/mese)".

Art. 29 bis - LAVORATORI MIGRANTI

Al termine dell'articolo è inserito il seguente punto:

- *"al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari si consente loro di poter usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati."*

Art. 38 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI PER I LAVORATORI NON IN PROVA

Al termine dell'articolo è inserito il seguente periodo:

"Sia per il personale operaio che impiegato, al fine di armonizzare le norme relative ai licenziamenti collettivi e per garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori, le aziende si impegnano a non applicare quanto previsto dal decreto legislativo 4 Marzo 2015 n.23, in merito al solo tema delle procedure relative all'interruzione del rapporto di lavoro."

Art. 46 bis - FONDO SANITARIO

È inserito il nuovo articolo con il testo seguente:

"Tutti i lavoratori saranno iscritti al Fondo F.I.L.COOP. Sanitario."

I lavoratori hanno la facoltà di non aderire al Fondo, dando comunicazione scritta di recesso all'Azienda, entro 30 giorni dalla data di assunzione.

I contributi annuali da versare al Fondo sono a totale carico delle Aziende e vengono fissati, per la durata del presente contratto, a prescindere da eventuali variazioni che possano intervenire, comprese decisioni unilaterali del Fondo stesso, nella seguente misura:

- 1) lavoratori fissi: 52 €/anno;
- 2) lavoratori stagionali: 36 €/anno.

Le parti, in collaborazione con il F.I.L.COOP. Sanitario, provvederanno ad agevolare gli adempimenti amministrativi necessari per l'adesione delle Aziende al Fondo e per informare compiutamente i lavoratori sulle prestazioni previste dal Fondo.

Nel caso in cui i lavoratori volessero acquisire prestazioni supplementari erogate dal F.I.L.COOP. Sanitario, le modalità e la relativa contribuzione, compartecipata, sarà oggetto di contrattazione a livello aziendale."

Art. 48 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Il testo del quinto periodo è modificato come segue:

"Viene aumentato da sette a dieci il limite di giornate l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età compresa tra i tre e i quattordici anni. Nel caso di ricoveri ospedalieri dei figli, fino a 3 giornate di astensione dal lavoro verranno retribuite."

Inoltre, prima dell'ultimo periodo è inserito il seguente:

"La medesima possibilità di contrattare a livello locale forme di flessibilità nell'orario di lavoro si prevede per coloro che devono occuparsi della cura di genitori e/o parenti di primo grado anziani."

Art. 58 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Il testo dell'articolo è emendato in funzione degli aggiornamenti legislativi e modificato come segue:

1) Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 secondo la disciplina per indire le elezioni ivi previste.

Sempreché abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali secondo quanto previsto dal richiamato Accordo Interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

2) *La R.S.U. è composta, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai Voti ottenuti dai singoli candidati.*

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai e impiegati e quadri) con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti. Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

- 3) *Il numero dei componenti la R.S.U. sarà pari a:*
- a) *3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;*
 - b) *4 componenti nelle unità produttive da 101 a 200 dipendenti;*
 - c) *6 componenti nelle unità produttive da 201 a 300 dipendenti;*
 - d) *9 componenti nelle unità produttive da 301 a 450 dipendenti.*

Per le unità produttive superiori a tali soglie si fa riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia. Come previsto dall'accordo interconfederale al fine del computo dei dipendenti di una singola unità produttiva vanno considerati sia part-time che tempi determinati in tale dimensione:

- *lavoratori con contratto a tempo parziale saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale;*
- *i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.*

I componenti la R.S.U. restano in carica 3 anni a decorrere dalla data di effettuazione delle elezioni. I nominativi saranno comunicati per iscritto per il tramite dell'Associazione imprenditoriale territorialmente competente.

4) I componenti della R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto. A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla Legge 300/1970 per i dirigenti delle R.S.A.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'Associazione imprenditoriale territorialmente competente.

5) Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova, in forza nell'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4), parte seconda dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi. Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6), Parte prima dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014.

6) I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili per ciascun componente la R.S.U. nelle aziende di cui al punto 3) lettere b) c) e d), mentre nelle aziende di cui al punto 3) lettera a) i permessi retribuiti complessivi non potranno essere inferiori a 4 ore mensili per ciascun componente la R.S.U..

I permessi devono essere richiesti, per iscritto e con preavviso di 24 ore. Il godimento degli stessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto (Fai, Flai, Uila) per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità produttive, disporranno di 1/3 del monte ore di permessi retribuiti globalmente a disposizione della R.S.U..

7) Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare unitariamente, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U. secondo le indicazioni delle stesse.

Le operazioni connesse con la elezione della R.S.U. saranno svolte compatibilmente con le esigenze produttive. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione.

La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo interconfederale.

Dichiarazione a verbale

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Art. 64 - DECORRENZA E DURATA

Il testo dell'Art. 64 viene emendato come segue:

“Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2017 e sarà valido fino al 31 dicembre 2020 sia per la parte normativa sia per la parte retributiva. Esso sarà prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata A.R..

Le parti si danno atto che, per il rinnovo contrattuale, sia per la parte normativa che per quella retributiva, si farà riferimento alle procedure previste dal Protocollo 23 luglio 1993.”

MINIMI SALARIALI (Allegato A)

Le tranches di aumento delle retribuzioni, con riferimento alla categoria IV A, sono pari a € 30,00 a decorrere dal 1° maggio 2017, ad ulteriori € 30,00 a decorrere dal 1° luglio 2018 e ad ulteriori € 30,00 a decorrere dal 1° luglio 2019 e, pertanto, i minimi mensili, espressi in €, sono i seguenti:

	al 31/12/2016	al 1/5/2017	al 1/7/2018	al 1/7/2019
1S	1.714,70	1.768,48	1.822,26	1.876,04
1°	1.581,48	1.631,08	1.680,69	1.730,29
2°	1.371,23	1.414,24	1.457,25	1.500,26
3°A	1.191,86	1.229,24	1.266,62	1.304,00
3°B	1.059,55	1.092,78	1.126,01	1.159,25
4°A	956,50	986,50	1.016,50	1.046,50
4°B	911,46	940,05	968,64	997,22
5°	881,49	909,14	936,78	964,43
6°	779,14	803,58	828,02	852,45

Importo forfetario una tantum

Inoltre, verranno corrisposti, ai lavoratori in forza al 1° maggio 2017, i seguenti importi forfetari, che non avranno incidenza su alcun altro istituto contrattuale, compreso il T.F.R.. Tali importi soddisfano, altresì, quanto previsto in materia di indennità di vacanza contrattuale:

Livello Una tantum (€)

1S	179
1°	165
2°	143
3°A	125
3°B	111
4°A	100
4°B	95
5°	92
6°	81

APTI
 Carlo Scudetto
 Bodica Katter de Freitas
 FLAI CAIL
 FAI-CISL
 UILA UIL
 13