

**ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.**  
*Società tra Professionisti*

Padova, 6 aprile 2016

Gentile **Clienti**  
**CCNL Alimentari Cooperative**

**Oggetto:** Rinnovo CCNL.

In data **23 marzo 2016** è stato stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL 5 dicembre 2012 per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, scaduto il 30 novembre 2015. Il CCNL ha durata quadriennale e, ferme restando le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, decorre dal **1° dicembre 2015** e scade il **30 novembre 2019** sia per la parte normativa che per quella economica.

**MINIMI RETRIBUTIVI**

I nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano essere i seguenti:

Livello	Par.	Minimi a partire dal				
		1/01/2016	1/10/2016	1/10/2017	1/10/2018	1/09/2019
1S	230	2.193,33	2.218,51	2.252,09	2.294,06	2.336,03
1	200	1.907,23	1.929,12	1.958,32	1.994,82	2.031,31
2	165	1.573,49	1.591,55	1.615,64	1.645,75	1.675,86
3A	145	1.382,76	1.398,63	1.419,80	1.446,26	1.472,72
3	130	1.239,73	1.253,96	1.272,94	1.296,66	1.320,39
4	120	1.144,35	1.157,49	1.175,01	1.196,90	1.218,80
5	110	1.049,00	1.061,04	1.077,10	1.097,17	1.117,25
6	100	953,65	964,60	979,20	997,44	1.015,69

L'accordo stabilisce che gli **arretrati** relativi ai mesi di **gennaio, febbraio e marzo 2016** vanno corrisposti unitamente alla busta paga relativa al mese di **aprile 2016**.

**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)**

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, da parte delle **aziende** che **non** abbiano in passato realizzato la **contrattazione del premio per obiettivi** è prevista l'erogazione, a titolo di elemento di garanzia retributiva (EGR), a favore dei lavoratori dipendenti dei seguenti importi:

Livello	Parametro	Importi dal 1° gennaio 2016
1S	230	40,29
1	200	35,03
2	165	28,90
3A	145	25,40
3	130	22,78
4	120	21,02
5	110	19,27
6	100	17,52

# ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

*Società tra Professionisti*

Si ricorda che tali importi:

- Vengono corrisposti per **12 mensilità** ed assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga ai suddetti istituti;
- Sono stati definiti in senso omnicomprensivo e, pertanto, non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere;
- Sono **esclusi** dal computo del **TFR**.

## MANSIONI

L'accordo prevede l'adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo **stesso livello e categoria legale** di inquadramento delle **ultime effettivamente svolte**.

In caso di **modifica** degli **assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al **livello di inquadramento inferiore** purché rientranti nella **medesima categoria legale**. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'**obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

**Ulteriori ipotesi** di assegnazione di mansioni appartenenti al **livello d'inquadramento inferiore**, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai **contratti collettivi** sottoscritti tra **Direzione aziendale ed RSU**. Riguardo a tale mutamento di mansioni va effettuata una **comunicazione scritta** a pena di nullità ed al lavoratore va conservato il livello d'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retribuiti collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione. È ammessa, nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, la stipula di **accordi individuali** di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello d'inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dal contratto collettivo, che varia a seconda dell'inquadramento contrattuale da acquisire.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le suddette condizioni e fermi eventuali accordi individuali, ogni patto contrario è nullo.

## PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Viene ribadito che il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 4 giorni complessivi di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. A partire dal **23 marzo 2016** tali **permessi** sono computabili

- Ad **evento** nel caso di **decesso**
- Su **base annua** nel caso di documentata **grave infermità**.

## PERMESSI PER LA FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Per le tematiche peculiari di ciascuna azienda sono previste per ciascun RLS ulteriori **10 ore** (prima 8 ore) di **formazione retribuita**, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli RLS medesimi. Eventuali trattamenti di miglior favore stabiliti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

## MALATTIA

Viene precisato che l'**assenza** e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro va **comunicata**, anche telefonicamente, all'azienda **entro l'inizio** (non più entro 4 ore dall'inizio) del **normale**

# ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

*Società tra Professionisti*

**orario** per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo il giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, l'invio del certificato medico.

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore è tenuto a darne tempestiva **informazione** al **personale già dipendente** con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno. L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale part-time, darà comunque priorità, fino al limite del **7%** (prima 5%) del personale in forza a tempo pieno alle **richieste di trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalle necessità già stabilite dal CCNL.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha **diritto di precedenza** nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di **clausole elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (ex clausole flessibili), ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (ex clausole elastiche). In attuazione del rinvio disposto dall'art. 6, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5 (patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, figlio convivente di età non superiore a 13 anni o figlio portatore di handicap) ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma della Legge n. 300 /1970 (lavoratori studenti), ha la facoltà di **revoca** del **consenso** prestato alla **clausola elastica**, mediante comunicazione scritta.

Il **rifiuto** del lavoratore di **trasformare** il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a **tempo parziale**, o viceversa, **non** costituisce giustificato motivo di **licenziamento**.

Il lavoratore può chiedere, per **una sola volta**, in luogo del **congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante, la **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a **tempo parziale**, purché con una **riduzione d'orario** non superiore al **50%**. Il datore deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Nel rapporto a tempo parziale la cui collocazione temporale dell'orario normale sia concentrata in determinati periodi, e cioè giorni, settimane o mesi (**ex part-time verticale**) le prestazioni di lavoro sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni del presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.

## CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti hanno rivisto la regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro a tempo determinato alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19 – 29).

### Limiti quantitativi

In attuazione delle previsioni normative (art. 23, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015), il limite di ricorso ai contratti a tempo determinato è fissato al **25%**, da calcolarsi come **media annua** dei lavoratori con contratto a **tempo indeterminato** occupati nell'impresa alla data del **31 dicembre dell'anno precedente**.

La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio – 31 dicembre) opera nell'anno 2016 assumendo come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2015. Inoltre, si conferma che:

- Qualora il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, è possibile costituire **sino a 10 contratti** a termine;
- L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale va arrotondata all'unità intera superiore.

**ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.**  
*Società tra Professionisti*

**Intervalli temporali**

I criteri per la definizione della **stagionalità** contenuti nel CCNL (art. 20) sono validi ai fini dell'applicazione delle deroghe alla disciplina del lavoro a tempo determinato stabilite dal D.Lgs n. 81/2015, anche rispetto agli intervalli temporali in caso di successione di contratti a termine (art. 19, comma 2, art. 21, comma 2 e art. 23, comma 2, lett. c). Le assunzioni a tempo determinato effettuate per ragioni di **carattere sostitutivo** (ad es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.) **non** sono soggette ad **intervalli** temporali, se previsti per legge. Inoltre, si conviene che **non** operano **intervalli** temporali in tutti i casi di **assunzioni** a termine di **durata non superiore a 12 mesi**.

**Diritto di precedenza**

Il diritto di precedenza per il lavoratore che ha effettuato **uno o più contratti** a termine, presso la stessa azienda per un **periodo superiore a 6 mesi**, va esercitato mediante **richiesta scritta** avanzata al datore di lavoro entro il termine di 6 mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

Nell'ipotesi di **assunzioni a tempo indeterminato** nell'ambito di **posizioni** di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori **stagionali**, la cooperativa esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, ricorrendo, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fatte salve le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti  
***Il Cdl Alessio Bertagnin***