



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 31 Marzo 2016

Informacoop N. 14/2016

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.

Specialisti per le Cooperative



Rinnovo CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari.

FAI CISL • FAI CGIL • UILA UIL



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari

Si informa che il 23 marzo 2016, si è addivenuti alla firma con FLAI-CGL, FAI-CISL e UILA-UIL del rinnovo del CCNL di cui all'oggetto. Le parti, con grande senso di responsabilità, sono giunte alla sottoscrizione dell'accordo evitando, diversamente da quanto è accaduto sul Tavolo negoziale dell'industria alimentare, situazioni di agitazioni o di scioperi che avrebbero potuto danneggiare le nostre imprese.

La prima novità da segnalare è la **durata** della vigenza contrattuale che passa da 3 a 4 anni, con la seguente decorrenza: **dal 1 dicembre 2015 al 30 novembre 2019**.

Per quanto concerne le novità introdotte sulla normativa contrattuale, abbiamo recepito le nuove disposizioni introdotte con i decreti legislativi di cui al Jobs Act ed, in particolare, alcune formule che tendono a riconoscere la specificità della filiera cooperativa

In tal senso, segnaliamo **l'introduzione del principio di non sovrapponibilità** degli istituti e delle relative voci di costo disciplinati dalla contrattazione nazionale con quelli propri della contrattazione aziendale (articolo 2).

Inoltre, in ragione dell'allungamento del periodo di validità del CCNL (da 3 a 4 anni), è previsto che la rinegoziazione degli accordi aziendali già conclusi non potranno avere luogo prima del 30 novembre 2016 ed una ultrattivitÀ di 1 anno degli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017.

Nel caso poi di accordi di secondo livello con scadenza al 1.1.2018 o successiva, il primo anno del rinnovo dovrà mantenere lo stesso valore dei premi per obiettivi già fissato per l'ultimo anno di validità. In ogni caso il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del contratto nazionale.

In tema di **responsabilità sociale** è stato inserito il concetto della specificità cooperativa e della sua filiera produttiva che si caratterizza per il fatto che mantiene un forte legame con il territorio e non delocalizza le proprie produzioni.

È stata **aumentata di 2 ore la formazione retribuita prevista per gli RLS** (sicurezza lavoro). Si è provveduto a riscrivere l'articolo sulle relazioni sindacali alla luce del Protocollo interconfederale del 28 luglio 2015 sulla Rappresentanza.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO



È stata riscritta la **disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato** (art. 17).

A tal riguardo è importante l'introduzione al primo comma del principio per il quale l'assunzione dei lavoratori a tempo determinato avviene secondo le disposizioni di legge applicabili a seconda della natura giuridica dell'impresa ovvero a seconda che si tratti di impresa commerciale oppure agricola.

L'articolo 29 del D.lgs. n. 81/2015, infatti, prevede delle specifiche esclusioni dall'ambito di applicazione della norma sul lavoro a termine tra cui gli operai agricoli. Questa disposizione va letta, peraltro, in coordinato disposto con la novità introdotta in tema di diritto di precedenza per il lavoratore a tempo determinato, ove è stato previsto che tale disciplina contrattuale si applichi anche agli operai agricoli che, altrimenti, sarebbero esclusi ex lege.

Viene pertanto riconosciuta – implicitamente – la qualifica di datore di lavoro agricolo delle cooperative agroalimentari.

Inoltre, nell'accordo di rinnovo oltre a renderlo aderente alle nuove disposizioni di legge si è provveduto ad **innalzare dal 14% al 25%** il limite massimo di utilizzo dei contratti a termine. Ricordiamo che il d.lgs. 81/2015 prevede il limite del 20%.

PART-TIME



La disciplina del contratto di lavoro part-time è stata adeguata a quella contenuta nel d.lgs. 81/2015 (decreto riordino tipologie contrattuali). Vengono quindi meno le varie tipologie preesistenti di part-time orizzontale, verticale e misto, con l'indicazione che la prestazione di lavoro si svilupperà a orario ridotto con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore mensile 173).

In caso di **assunzione di personale a tempo parziale** il datore di lavoro 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, nei limiti del **7% (5% nel precedente CCNL)** del personale in forza a tempo pieno.

Il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato 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.

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.

Venendo meno la tradizionale distinzione tra part-time orizzontale, verticale e misto viene meno anche distinzione tra clausole flessibili ed elastiche: a integrazione del contratto di lavoro part-time potranno ora essere pattuite solo clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Un'importante novità riguarda la possibilità per il lavoratore di richiedere, per una sola volta, al posto del congedo parentale (maternità facoltativa) o entro i limiti del congedo ancora residuo, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

In coerenza con il contenuto degli artt. 19, co. 2 e 23, co. 2 d.lgs. 81/2015 viene ribadito il concetto di **stagionalità** nell'ambito della trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici.

STAGIONALITÀ

La stagionalità viene individuata in tutti quei casi in cui vengono svolte attività connesse ad **esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva** ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda che in maniera consolidata hanno trovato attuazione ai sensi della precedente normativa contrattuale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto **si considerano attività stagionali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno** e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad **esigenze cicliche** e alle variazioni **climatiche** o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e **festività**, e per iniziative **promo pubblicitarie**, per un periodo di tempo limitato.

Al fine dell'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle **ragioni climatiche** vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle **ricorrenze e festività** vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare che determinano un incremento dei consumi;
- alle **iniziativa promo pubblicitarie** vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate;
- quando ricorrono i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie come sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario;
- **nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto**



mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo, le parti indicano di seguito - per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie e **propedeutiche, anche non contestuali**, all'interno dell'unità aziendale - le seguenti fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

Ai rapporti a termine di tipo stagionale non si applicano le disposizioni relative a:

- durata del rapporto;
- numero di proroghe;
- limiti numerici;
- stacchi tra contratti.

La disciplina delle **mansioni** è stata profondamente modificata successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 81/2015 che ha riscritto completamente l'art. 2103 c.c. il nuovo art. 22 CCNL riprende quanto dettato ora dal codice civile.

MANSIONI

Il lavoratore deve essere adibito 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.

ART. 2013

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**.

CODICE CIVILE

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 di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale e RSU.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma dell'art. 22 CCNL, il mutamento di mansioni è comunicato per **iscritto, a pena di nullità**, e il lavoratore ha diritto alla **conservazione del livello** di inquadramento e del

trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Per quanto concerne **l'orario di lavoro** è stata **aumentata la flessibilità oraria da 72 a 88 ore annue** e la durata media settimanale della prestazione lavorativa viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi in luogo dei 4 precedenti.

FLESSIBILITÀ

Per quanto concerne il tema dei diritti e tutele del lavoratore, i **quattro giorni di permesso retribuito per lutto saranno per evento e non più per anno solare** (dal 24 marzo 2016). I congedi per malattia del figlio di età non superiore ai tre anni sono portati da 9 a 10 giorni non retribuiti e fruibili anche a gruppi di 4 ore (come da normativa generale intervenuta). Inoltre, è stato disciplinato il congedo parentale fruibile anche ad ore a gruppi minimi di 4 ore e le aziende possono valutare richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere. Infine, in virtù della particolare situazione delle donne vittime di violenza di genere, nuova fattispecie introdotta con specifica tutela nell'ordinamento giuslavoristico dal D.lgs. n. 80/2015, è stata concordata la possibilità di prolungare il congedo di ulteriori 3 mesi in aggiunta ai 3 già stabiliti dalla legge.

PERMESSI

AUMENTI RETRIBUTIVI

L'accordo sottoscritto il 23 marzo 2016 prevede degli aumenti retributivi, distribuiti in 5 tranches a partire dal mese di gennaio 2016. A regime è previsto un aumento retributivo medio (calcolato su un 3° livello) pari a circa 100,00 Euro in 4 anni.

Gli arretrati relativi ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2016 dovranno essere corrisposti nella busta paga relativa al mese di aprile 2016.

Inoltre:

- nel quadriennio dicembre 2019 – novembre 2023 per ogni 1 per cento di incremento contributivo concordato in sede di rinnovo sarà erogato un importo, a parametro 137, pari ad euro 21,43 da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto;
- è stata posticipata al 31.12.2019 la scadenza della contribuzione a carico dell'azienda di 2€/mese per ogni lavoratore per la gestione delle integrazioni delle indennità a sostegno della maternità e paternità per il periodo *post partum* (la quale pertanto è dovuta);
- si è posticipato al 1 giugno 2020 l'entrata in vigore del contributo volontario a carico del lavoratore di 2 euro mensili per la sanità integrativa (quindi non dovuto).

| LIVELLO | MINIMI AL 30.11.2016 | AUMENTI DAL 01.01.2016 | MINIMI DAL 01.01.2016 | AUMENTI DAL 01.10.2016 | MINIMI DAL 01.10.2016 | AUMENTI DAL 01.10.2017 | MINIMI DAL 01.10.2017 | AUMENTI DAL 01.10.2018 | MINIMI DAL 01.10.2018 | AUMENTI DAL 01.09.2019 | MINIMI DAL 01.09.2019 |
|---------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 1A | 2.159,75 | 33,58 | 2.193,33 | 25,18 | 2.218,51 | 33,58 | 2.252,09 | 41,97 | 2.294,06 | 41,97 | 2.336,03 |
| 1 | 1.878,03 | 29,20 | 1.907,23 | 21,90 | 1.929,12 | 29,20 | 1.958,32 | 36,50 | 1.994,82 | 36,50 | 2.031,31 |
| 2 | 1.549,40 | 24,09 | 1.573,49 | 18,07 | 1.591,55 | 24,09 | 1.615,64 | 30,11 | 1.645,75 | 30,11 | 1.675,86 |
| 3A | 1.361,59 | 21,17 | 1.382,76 | 15,88 | 1.398,63 | 21,17 | 1.419,80 | 26,46 | 1.446,26 | 26,46 | 1.472,72 |
| 3 | 1.220,75 | 18,98 | 1.239,73 | 14,23 | 1.253,96 | 18,98 | 1.272,94 | 23,72 | 1.296,66 | 23,72 | 1.320,39 |
| 4 | 1.126,83 | 17,52 | 1.144,35 | 13,14 | 1.157,49 | 17,52 | 1.175,01 | 21,90 | 1.196,90 | 21,90 | 1.218,80 |
| 5 | 1.032,94 | 16,06 | 1.049,00 | 12,04 | 1.061,04 | 16,06 | 1.077,10 | 20,07 | 1.097,17 | 20,07 | 1.117,25 |
| 6 | 939,05 | 14,60 | 953,65 | 10,95 | 964,60 | 14,60 | 979,20 | 18,25 | 997,44 | 18,25 | 1.015,69 |