

Sintesi CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Ortofrutticoli ed Agrumari



Sottoscritto dalle parti sindacali
datoriali e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI
CONFSAL
FESICA

In vigore dal
01.03.2021 al 29.02.2024

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti delle Imprese Ortofrutticole ed Agrumarie che operano nei seguenti settori merceologici: commercio prodotti Ortofrutticoli ed Agrumari comprensivo di tutti i prodotti compresi nella I, II, III, IV, V gamma , che riguardano a titolo non esaustivo, i seguenti settori:

Aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, di importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano tutte le lavorazioni industriali e/o artigianali di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento, etichettatura, cottura a forno o a vapore, lessatura, grigliatura, ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati. Si precisa che il presente CCNL viene applicato a tutte le lavorazioni comprese nella I , II , III, IV, V gamma .

È altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

STAGIONALITÀ

In considerazione delle peculiarità che contraddistinguono i settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le caratteristiche di stagionalità vengono estese alle aziende suddette anche qualora mantengano reparti o settori ad apertura annuale. Tramite accordo aziendale verranno individuati i criteri che disciplinano l'istituto della stagionalità.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI	
Periodo di prova Art.2	Quadri e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.	
Orario di lavoro Art. 7 e ss	40 ore settimanali suddivise in cinque o sei giornate lavorative. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.	
Reperibilità Art. 9 bis	Definita con specifico accordo aziendale che dovrà prevedere un'indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.	
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%; erogazione del 25% della percentuale di maggiorazione.	
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.		
A	Lavoro straordinario diurno feriale	35%
B	Lavoro straordinario notturno	50%
C	Lavoro straordinario festivo e domenicale	42%
D	Lavoro domenicale	42%
E	Lavoro turno notturno	15%
È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.		
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi omnicomprensive e non cumulabili.	
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.	
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 173. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 3°, 4°, 5° e 6° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte del 7,5% rispetto al livello ordinario di inquadramento per il primo anno e del 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.	
Contratto di reinserimento Art. 25 bis	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Inquadramento durante i primi 24 mesi: <ul style="list-style-type: none"> • prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale; • seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti. 	
Mensilità	14 mensilità.	
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.	
Scatto di merito	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi	

Art. 31	legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.																									
Malattia Artt. 36 e ss	<p>Conservazione del posto:</p> <p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>→ Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE</p> <p>→ 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi</p> <p>→ 75% dal 4° al 45° gg</p> <p>→ Massimo 45 gg di integrazione/anno</p> <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>																									
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento; integrazione indennità INAIL fino al 75% della retribuzione globale di fatto per i primi 90 giorni, e fino al 100% dal 91° giorno al 180°.																									
Vitto e alloggio Art. 45 bis	<p>Ai lavoratori ai quali è fatto obbligo di permanere con pernottamento sul posto di lavoro sarà corrisposta una indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione complessiva giornaliera. In alternativa, qualora l'impresa vi provveda direttamente e in mancanza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio forniti dal datore di lavoro è stabilito nelle seguenti misure:</p> <p>a. vitto e alloggio: metà della normale retribuzione complessiva;</p> <p>b. vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione complessiva;</p> <p>c. vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione complessiva;</p> <p>d. alloggio: un quinto della normale retribuzione complessiva.</p>																									
Preavviso Art. 51																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello di inquadramento</th> <th>Operai</th> <th>impiegati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e 1° livello</td> <td align="center">-</td> <td align="center">180 giorni</td> </tr> <tr> <td>2° livello</td> <td align="center">-</td> <td align="center">170 giorni</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td align="center">75 giorni</td> <td align="center">90 giorni</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td align="center">45 giorni</td> <td align="center">60 giorni</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td align="center">30 giorni</td> <td align="center">45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6°S e 6° livello</td> <td align="center">20 giorni</td> <td align="center">30 giorni</td> </tr> <tr> <td>7° livello</td> <td align="center">10 giorni</td> <td align="center">-</td> </tr> </tbody> </table>			Livello di inquadramento	Operai	impiegati	Quadri e 1° livello	-	180 giorni	2° livello	-	170 giorni	3° livello	75 giorni	90 giorni	4° livello	45 giorni	60 giorni	5° livello	30 giorni	45 giorni	6°S e 6° livello	20 giorni	30 giorni	7° livello	10 giorni	-
Livello di inquadramento	Operai	impiegati																								
Quadri e 1° livello	-	180 giorni																								
2° livello	-	170 giorni																								
3° livello	75 giorni	90 giorni																								
4° livello	45 giorni	60 giorni																								
5° livello	30 giorni	45 giorni																								
6°S e 6° livello	20 giorni	30 giorni																								
7° livello	10 giorni	-																								
I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.																										
Part time Art.76 e ss	<p>Previste clausole elastiche con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazione del 2% per le ore variate a seguito di modifica della collocazione temporale; • Maggiorazione del 10% per le ore variate in aumento. • Maggiorazione del 10% per le ore supplementari. 																									
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata																									
Tempo determinato Art.92 e ss	<p>Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 6 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 10 dipendenti come sopra conteggiati.</p> <p>Il personale assunto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento: retribuzione tabellare + indennità pari a 29,81% sostitutiva di: ferie, tredicesima, quattordicesima, ex festività e festività nazionali infrasettimanali.</p>																									
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.																									
LAVORO A DISTANZA	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo																									

Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	determinato.												
Collaborazioni coordinate e continuative Art.114	In deroga a quanto previsto dall'art.2 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, possono essere stipulate collaborazioni coordinate e continuative per tutte quelle mansioni rientranti nella declaratoria del 3° livello, 4° livello, 5° livello e 6° livello previste dal presente contratto. Il relativo trattamento economico non può discostarsi in difetto di oltre il 30% della retribuzione prevista.												
Sanità integrativa Art. 122	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. • Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" data-bbox="434 808 1366 1039"> <tr> <td>da 1 a 5 :</td> <td>€ 50,00</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 15 :</td> <td>€ 100,00</td> </tr> <tr> <td>da 16 a 30:</td> <td>€ 150,00</td> </tr> <tr> <td>da 31 a 40:</td> <td>€ 250,00</td> </tr> <tr> <td>da 41 a 50:</td> <td>€ 300,00</td> </tr> <tr> <td>oltre 50:</td> <td>€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												
Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 133	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. • La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. • Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 												
Classificazione del personale Art.147 e ss	Organizzata su 9 livelli, compresi i Quadri, con esemplificazioni/declaratorie per ogni livello.												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Durata

- 36 mesi per gli apprendisti al 2-3-4-5° livello;
- 24 mesi per gli apprendisti 6° livello.

Trattamento economico:

- Per il primo periodo due livelli sotto il livello di destinazione;
- Per il secondo periodo un livello sotto il livello di destinazione.
- Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello, l'inquadramento per la prima metà del periodo sarà al 7° livello e per il secondo periodo al 6°

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	75% dal 4° al 180° gg

TABELLE RETRIBUTIVE

Livelli	Marzo 2021	Dicembre 2021	Dicembre 2022	Dicembre 2023
Q*	2.152,40	2.182,35	2.212,30	2.239,30
1	2.053,85	2.082,40	2.110,95	2.136,70
2	1.814,80	1.840,10	1.865,35	1.888,10
3	1.735,35	1.759,50	1.783,70	1.805,40
4	1.571,70	1.593,60	1.615,45	1.635,15
5	1.504,00	1.524,95	1.545,90	1.564,75
6S	1.471,90	1.492,40	1.512,90	1.531,35
6	1.436,55	1.456,55	1.476,55	1.494,55
7	1.381,55	1.400,75	1.420,00	1.437,30

*In aggiunta indennità di funzione di quadro pari a 160€. Viene erogata per 14 mensilità ed è assorbibile da indennità similari, eventuali superminimi individuali, o elementi concessi con clausole espresse di assorbimento o a titolo di acconto o anticipazione sul trattamento contrattuale.

Riproduzione Vietata
Tutti i diritti riservati

© Copyright 2021