

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 7 ottobre 2019 presso la sede della Federazione Trentina della Cooperazione

Tra

- la FEDERAZIONE TRENINA DELLA COOPERAZIONE, rappresentata dalla Presidente Marina Mattarei con la delegazione sindacale composta da Renzo Marchesi, Presidente di Concast – Trentingrana e del Consorzio Produttori Agricoli Rumo s.c.a., Diego Fezzi, Presidente del Caseificio Sociale Presanella – AMAV s.c.a., Cesare Scalet, Presidente Caseificio Sociale Comprensoriale di Primiero, Luigi Defrancesco, Presidente Caseificio Sociale di Predazzo e Moena, assistiti da Paolo Pettinella e Anna Montanari dell'ufficio sindacale della Federazione;

e le Organizzazioni sindacali

FAI – CISL, rappresentata da Fulvio Bastiani e Tiziano Faes;

FLAI – CGIL, rappresentata da Maurizio Zabbeni e Lorenzo Gramola;

Premesso che:

- In data 26 agosto 2019 le parti hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo sul rinnovo del CCPL per il dipendente dai caseifici sociali della provincia di Trento;
- nel mese di settembre le Organizzazioni Sindacali hanno svolto le assemblee dei lavoratori, nelle varie realtà aziendali, ai fini di presentare i contenuti del rinnovo contrattuale e consultare i lavoratori;
- in data 1.10.2019 e 2.10.2019, a mezzo e-mail, le Organizzazioni sindacali hanno sciolto la riserva sull'ipotesi d'accordo a seguito della positiva consultazione dei lavoratori;
- il Cda della Federazione ha ratificato l'ipotesi d'accordo;

Tra le parti di comune accordo si conviene e si stipula il seguente

Verbale d'accordo – rinnovo economico e normativo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale dipendente dai Caseifici Sociali della Provincia di Trento

Art. 1 – Prassi di partecipazione e d'informazione ai lavoratori e alle OO.SS.

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali dei Caseifici, concordano di fornire informazioni e occasioni di confronto ai lavoratori nel corso di un apposito incontro a livello aziendale da tenersi di norma entro il primo quadrimestre dell'anno e comunque su richiesta di una delle parti. Le informazioni riguarderanno, a titolo esemplificativo, le prospettive del Caseificio e i progetti di sviluppo e di innovazione tecnologica, al fine di consentire ai lavoratori una adeguata conoscenza e compartecipazione in ordine agli obiettivi strategici e di dettaglio del Caseificio.

Inoltre, a livello provinciale, le Parti concordano di analizzare congiuntamente in apposito incontro, da tenersi successivamente alla chiusura dell'esercizio sociale e di norma entro il 30 giugno, i dati sull'andamento generale del settore, organizzazione del lavoro, struttura e qualità dell'occupazione, sulle eventuali prospettive di ristrutturazione/riorganizzazione, nonché sui loro eventuali riflessi sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali e professionali nel settore e nelle singole aziende.

Art. 2 - Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione del personale può avvenire in qualunque periodo dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione, con rapporto a tempo indeterminato, deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data d'inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

1. Contratto di lavoro a tempo determinato per gli operai.

Ferma restando l'esclusione dalla disciplina del D. lgs. n. 81/2015 dei rapporti di lavoro a termine tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come disposta dall'art. 29, lett. b) del medesimo decreto legislativo, il contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere adottato in via esemplificativa nei seguenti casi:

- a) stagionalità del lavoro;
- b) intensificazione dell'attività produttiva e/o commerciale;
- c) sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- d) esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo;



e) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie, anche in correlazione alla programmazione dei turni di ferie del personale a tempo indeterminato e fatti salvi periodi di affiancamento per dare continuità all'attività, nonché assenti per aspettativa e congedi;

~~Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.~~

2. Contratto di lavoro a tempo determinato per gli impiegati.

Si richiama l'applicazione della disciplina prevista dal capo III del D. lgs. n. 81/2015 s.m.i., ai sensi della quale al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Viene fatta salva in ogni caso – e qui integralmente richiamata – la normativa tempo per tempo vigente.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

3. Attività stagionali

Ai sensi dell'art. 19 comma 2 del d.lgs. 81/2015 s.m.i. in combinato disposto con l'art. 21 comma 2 del medesimo decreto sono individuate quali stagionali le seguenti attività svolte dai lavoratori:

- Attività di vendita, anche con riferimento alla presenza di una doppia stagionalità, di massima non superiore a 8 mesi nell'anno solare e comunque in connessione ai flussi turistici della zona;
- Intensificazione, anche indiretta, relativa alle attività di conferimento del latte. Data la variabilità della collocazione degli eventi di intensificazione dell'attività produttiva, i periodi si possono collocare su tutto l'arco dell'anno, ferma restando un'interruzione minima di 20 giorni nell'arco dell'annata agricola.

Nei casi di assunzione a termine per carattere stagionale dell'attività, nella lettera di assunzione il termine può essere indicato con riferimento all'evento costituito dalle lavorazioni per le quali il dipendente è stato assunto.

Diritto di precedenza. A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto, qualora il lavoratore abbia prestato attività stagionale, ai sensi di quanto sopra, per almeno tre annate consecutive, lo stesso avrà diritto di precedenza per le assunzioni stagionali successive con riferimento alle medesime mansioni.

Le Parti concordano che il diritto di precedenza di cui al precedente paragrafo non preveda, al fine della sua efficacia, la necessità, da parte del singolo lavoratore, di manifestare la volontà di esercitare tale diritto.

Inoltre, qualora l'azienda abbia l'esigenza di assumere a tempo indeterminato, la stessa attingerà prioritariamente al personale che abbia prestato attività stagionale per almeno tre annate consecutive, compatibilmente con le mansioni da svolgere e la professionalità posseduta.

Art. 3 - ~~Apprendistato e contratto di formazione e lavoro~~

Nota: si rinvia l'aggiornamento alla redazione del testo unificato del CCPL.

Per l'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge vigenti in materia (~~L. 19.1.55 n. 25, e successive variazioni e L. 28.2.87 n. 56 art. 21 e segg.~~). Questo particolare rapporto d'impiego è finalizzato al conseguimento della qualifica per le seguenti figure professionali ed il periodo di formazione avrà la seguente durata:

- a) operaio qualificato (IV categoria) mesi 24;
- b) operaio - aiuto casaro (III categoria) mesi 36;
- c) operaio - casaro (II categoria) mesi 48 36.

Il personale neo-assunto con qualifica di apprendista sarà retribuito nella misura pari al 70% della retribuzione mensile lorda relativa alla IV categoria.

Premesso che le parti contraenti considerano i contratti di formazione lavoro uno strumento utile per l'inserimento di giovani nel settore lattiero-caseario per una preparazione adeguata alle nuove esperienze tecniche-commerciali del settore, si conviene quanto segue.

I rapporti di lavoro saranno disciplinati da quanto previsto dall'art. 3 della legge 19.12.84 n. 863 e, in particolare, la categoria d'inserimento sia per qualifiche operaie che impiegatizie è prevista per



il periodo di formazione, in quella immediatamente inferiore a quella a cui é preordinata la formazione.

Al termine del contratto l'azienda é tenuta ad attestare l'attività formativa svolta ed i risultati conseguiti (qualifica).

Per quanto si riferisce alla tutela per malattia e infortunio sul lavoro il trattamento previsto per questa particolare categoria sarà analogo a quello previsto per il personale assunto a tempo determinato.

Qualora l'attuale ordinamento in materia di formazione-lavoro venga modificato, le parti si incontreranno per definire un nuovo testo che sostituisca o armonizzi quello precedente.

Art. 6 - Classificazione del personale

Al fine di adeguare i profili professionali ad una più precisa e attuale classificazione, gli inquadramenti del personale saranno effettuati secondo le seguenti declaratorie.

- Personale operaio -

I° Categoria – Casaro responsabile

Casaro responsabile: sono i casari specializzati ai quali é affidata la responsabilità tecnica della conduzione del Caseificio, della lavorazione e trasformazione del latte, con il compito altresì di formare in affiancamento gli altri casari/aiuto casari all'interno del caseificio stesso.

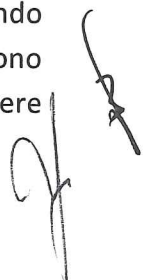
II° Categoria – Operaio specializzato

casaro (ex casari specializzati e qualificati): appartiene a questa categoria, che troverà idonea collocazione nelle strutture produttive di maggior rilievo, il personale che in subordine o in sostituzione del casaro responsabile esegue mansioni inerenti la lavorazione e trasformazione del latte.

Con ciò s'intende che il casaro sarà tenuto ad eseguire, in parte o tutte, le operazioni di trattamento del latte (lavorazione e trasformazione) secondo le direttive che gli impartirà il casaro responsabile, sotto il suo diretto controllo e responsabilità.

Inoltre il casaro sostituirà il casaro responsabile nel caso di sua assenza per malattia, infortunio ed ogni altra sospensione dal lavoro prevista dal C.C.P.L. e dalle leggi vigenti.

Appartengono a questa categoria anche quei lavoratori che pur non intervenendo direttamente nel processo produttivo, per delibera del Consiglio d'Amministrazione, sono adibiti a particolari mansioni di elevato contenuto professionale che dovranno avere carattere di continuità.



A titolo di esempio si elencano alcuni profili:

- 1) responsabile di magazzino con funzioni autonome e con coordinamento di altro personale, scelta e spedizione di partite rilevanti di prodotto ecc.;
- 2) personale in grado di svolgere congiuntamente la preparazione, regolazione, conduzione e manutenzione ordinaria di macchine operatrici complesse per il trattamento, produzione e confezionamento in gran serie dei prodotti;
- 3) personale addetto al trasporto, vendita e consegna dei prodotti con conseguente incasso dei corrispettivi e responsabilità di quanto avuto in consegna dall'azienda e percepito dai clienti.

III° Categoria – Operaio qualificato super

aiuto casaro: é quell'operaio che collabora in subordine al casaro alle operazioni di lavorazione e trasformazione del latte e che eventualmente può essere chiamato a sostituire il casaro nel caso di temporanea assenza di quest'ultimo.

Lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti di produzione o macchine complesse. (Manutentore meccanico e/o elettricista, in possesso di diploma di scuola professionale con almeno due anni di esperienza oppure in possesso di cinque anni di esperienza nella mansione presso aziende di settori simili).

IV° Categoria Super – Operaio qualificato con esperienza

operaio qualificato con esperienza: appartengono a questa categoria l'addetto alla vendita e l'autista che svolga mansioni di raccolta e trasporto del latte e dei prodotti in via esclusiva. In particolare, è inquadrato in questo livello il personale addetto alla vendita al minuto dei prodotti dei caseifici con oltre 48 mesi di adibizione alla funzione, che potrà avere parziale autonomia nella determinazione dei prezzi di vendita e il coordinamento di altro personale. Inoltre, è inquadrato in questo livello il personale addetto alla raccolta e al trasporto del latte e dei prodotti che eserciti tali mansioni in via esclusiva da almeno 48 mesi. Per i lavoratori già in forza al primo gennaio 2017, ai fini della maturazione dei predetti 48 mesi utili all'inquadramento nel presente livello, l'anzianità nella mansione decorrerà dal 1.1.2017.

~~Nota: la retribuzione di questa nuova categoria viene fissata per il 2014 in Euro 1.798,00 lordi mensili.~~

IV° Categoria – Operaio qualificato



operaio qualificato: appartiene a questa categoria l'addetto alla vendita. In particolare, é inquadrato in questo livello il personale che conduce funzionali punti o spacci di vendita al minuto dei prodotti dei caseifici, senza autonomia nella determinazione dei prezzi di vendita con anzianità aziendale compresa tra i 25 e i 48 mesi.

Inoltre appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono -sotto il controllo e/o le indicazioni del personale inquadrato nei livelli superiori- mansioni nelle diverse attività inerenti al ciclo produttivo -anche nelle eventuali distinte linee di produzione-, a seguito di idoneo periodo di formazione in affiancamento operativo a personale esperto in azienda, nonché di accertata capacità di svolgere -in parziale autonomia- fasi di lavorazione, trasformazione e, in generale, di condizionamento del prodotto. Tali mansioni hanno carattere promiscuo e pienamente fungibile rispetto alle mansioni relative al personale di V^a categoria.

Sono inquadrati inoltre in tale categoria gli autisti addetti in via esclusiva alla raccolta e trasporto del latte e dei prodotti.

V^o Categoria – Operaio comune

operaio generico o comune: appartiene a questa categoria il personale adibito a mansioni generiche e/o di tipo comune (quali, ad esempio, lavori semplici di magazzino, pulizia delle forme e carico e scarico delle medesime, attività di salamoia, pulizia delle attrezzature e dei locali ecc.), che non abbia nessuna responsabilità in ordine ai risultati della lavorazione; inoltre, vi appartiene il personale addetto a mansioni varie inerenti al ciclo produttivo, anche nelle eventuali distinte linee di produzione, con carattere promiscuo, operante sotto il controllo e/o le indicazioni del personale inquadrato nei livelli superiori.

Questo personale potrà essere addetto alla raccolta e trasporto del latte e dei prodotti, anche mediante conduzione di autoveicoli, in via promiscua con altre mansioni.

In seguito all'effettuazione nella V^a categoria del percorso di addestramento previsto per l'eventuale inquadramento alla IV^a categoria, dopo 24 mesi di effettivo espletamento dello stesso percorso, nonché in seguito all'accertamento delle capacità professionali richieste, il casaro responsabile formula una valutazione di merito in ordine al possesso da parte del dipendente dei suddetti requisiti, al fine delle conseguenti decisioni.

Il personale addetto a punti o spacci di vendita al minuto dei prodotti dei caseifici con anzianità aziendale fino a 24 mesi. Tale previsione non si applica al personale che ha già avuto, prima della sottoscrizione del presente accordo, precedenti rapporti di lavoro con la stessa azienda.

- Personale impiegatizio -

Gli impiegati dei Caseifici sociali si classificano in:

- Quadri
- Impiegati tecnici ed amministrativi di concetto;

- Impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

Quadri

A far tempo dal 1° gennaio 2008 viene introdotto un autonomo livello retributivo per la categoria dei Quadri [con previsione del nuovo minimo tabellare di cui alla tabella allegata] riconosciuta –a seguito di specifica delibera aziendale- ai collaboratori che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa cooperativa.

Il Quadro assolve le funzioni suindicate in collegamento e nel rispetto delle direttive del Consiglio di Amministrazione e del rappresentante legale della Società.

Al Quadro compete altresì una indennità di funzione nella misura di euro 50,00 mensili lordi.

Profili esemplificativi:

- direttore di cooperativa;
- in realtà aziendali di rilevante complessità organizzativa e notevoli dimensioni, altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni in ambito amministrativo e/o tecnico e/o commerciale. [(Responsabile amministrativo e/o tecnico di più stabilimenti o di più cooperative in caso di Consorzio; Responsabile di area aziendale (ad es. amministrativa e/o tecnica e/o commerciale) di cooperativa di rilevanti dimensioni e che coordina unità operative complesse con impiegati che fanno a lui riferimento)].

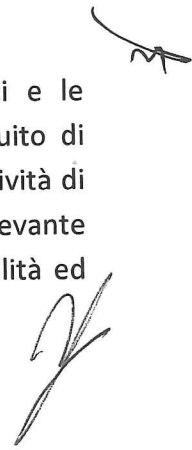
Per la natura direttiva delle funzioni espletate dal personale impiegatizio di cui alla presente categoria, allo stesso si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo. In particolare, a tale personale non è riconosciuto compenso per le ore straordinarie effettuate per il normale compimento delle funzioni.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della categoria di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi continuativi.

Impiegati di concetto

1° Categoria Super:

appartengono a questa categoria i collaboratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie della 1^ categoria e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed



autonomia e ne assumono la responsabilità nei confronti dell'azienda nei limiti delle direttive generali impartite dal Consiglio d'amministrazione o dai dirigenti dell'azienda.

I° Categoria:

appartengono a questa categoria i collaboratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività e ne assumono la responsabilità nei confronti dell'azienda nei limiti delle direttive generali impartite dal Consiglio d'amministrazione o dai dirigenti d'azienda.

Impiegati d'ordine

II° Categoria:

i collaboratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro

III° Categoria:

Appartengono a questo livello i collaboratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite. Il periodo di permanenza in tale categoria viene stabilito in 24 mesi.

Art. 8 - Trattamento economico - retribuzione

Gli aumenti salariali da corrispondere alle varie scadenze e le conseguenti nuove misure delle retribuzioni base mensili conglobate risultano dalla tabella sub allegato A).

Per il casaro di I° Cat. Super, tale retribuzione sarà determinata sulla base della media giornaliera di latte fornito nell'anno precedente.

Nel caso di aumento o diminuzione del latte fornito nel corso dell'anno, che comporti una variazione della media annua, tale da far rientrare la stessa nello scaglione superiore od inferiore, a fine anno sociale, si darà luogo ad un conguaglio della retribuzione del casaro di I° Cat. Super, nella misura di Euro 206,58 annue lorde, per ciascun scaglione di aumento o diminuzione.

Nel caso di lavoro per periodi inferiori all'anno, il conguaglio di cui al comma precedente va riferito per dodicesimi ai mesi di effettivo servizio.

Per il restante personale, nel calcolo della retribuzione mensile, non si terrà conto del quantitativo di latte lavorato.

Le retribuzioni base dei dipendenti che prestano la propria opera presso caseifici aventi una media giornaliera inferiore a 10 q.li di latte conferito potranno essere ridotte del 12%.

La retribuzione dovrà essere corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento della retribuzione.



Le Parti intendono recepire, in materia di regole della contrattazione, gli accordi interconfederali nazionali e segnatamente l'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 tra CGIL, CISL e UIL e le Centrali Cooperative.

Gli accordi provinciali del settore Caseifici sociali rivestono natura di contratto di primo livello territoriale ed assolvono altresì alle funzioni demandate alla contrattazione di secondo livello, fatti salvi espliciti rimandi ad accordi in sede aziendale.

INCREMENTI TABELLARI 2019-2022

Fermo restando il riconoscimento delle somme "una tantum" per il periodo di carenza contrattuale 1.1.2017 – 31.12.2018, di cui all'art. 38, le retribuzioni conglobate verranno incrementate a decorrere dall'1.1.2019 nelle misure e nelle scadenze di cui alle tabelle allegate. L'incremento totale pari al 5,8 % sarà così suddiviso: 2,6% a decorrere da gennaio 2019, 1,5% da gennaio 2020, 0,9% da gennaio 2021 e 0,8% da gennaio 2022.

L'adeguamento delle retribuzioni per il 2019 tiene conto dell'inflazione reale registrata nel biennio 2017-2018 e dell'inflazione programmata per il 2019.

Gli arretrati per il periodo 1.1.2019-31.8.2019 verranno erogati, ai dipendenti in forza alla data del 26 agosto 2019, con il cedolino paga relativo alle competenze del mese di settembre 2019.

PREMIO DI RISULTATO

Alla indicizzazione delle retribuzioni basata sui criteri di cui ai citati accordi interconfederali, si aggiunge l'istituzione di una quota retributiva variabile (premio di risultato) basata sull'incremento di parametri individuati dal presente contratto collettivo provinciale e da misurare in ciascuna azienda.

A decorrere dall'annata 2019, l'erogazione salariale variabile è vincolata, ai fini dell'applicazione della normativa vigente in materia di tassazione agevolata o "detassazione" delle retribuzioni connesse a produttività, redditività, efficienza e competitività delle imprese, al raggiungimento di risultati incrementali, misurati sul bilancio della singola impresa.

In attesa che la Commissione tecnica paritetica, di cui all'ultimo comma del presente articolo, possa elaborare proposte organiche di salario variabile legato alla produttività in tempo utile per il prossimo rinnovo contrattuale, il parametro preso a riferimento sarà il seguente: andamento del liquidato ai soci (euro a litro) nell'ultimo esercizio sociale in raffronto alla media del liquidato ai soci del Caseificio nel triennio mobile precedente (vedi formula allegata).

L'entità del premio individuale sarà determinata dal numero di ore di lavoro effettivamente svolte nei giorni di domenica o in giorni festivi infrasettimanali nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale, moltiplicate per il 5% della quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Le parti si danno atto che per i dipendenti del Consorzio Concast - Trentingrana, impiegati in attività che si svolgono la domenica e nei giorni festivi, è previsto un analogo strumento di incentivazione premiale, che non potrà essere inferiore alla misura individuata per i dipendenti dei caseifici. In assenza di analogo strumento in sede aziendale, si applicherà in ogni caso il premio previsto per i dipendenti dei caseifici sociali, come da presente accordo.

Viene istituita la possibilità per i dipendenti di optare per la conversione del premio di risultato, per l'intero o per il 50% dello stesso, in riconoscimento di strumenti di welfare aziendale, compreso il versamento aggiuntivo al Fondo pensione Laborfonds. Per tale possibilità si fa in



particolare riferimento alla piattaforma di welfare aziendale della Federazione Trentina della Cooperazione.

L'erogazione del premio di risultato avverrà in un'unica soluzione a giugno 2020 per l'esercizio sociale 2019, e così di seguito.

E' istituita una commissione tecnica paritetica, composta da 4 membri, due di nomina sindacale e due di nomina datoriale, con la finalità di individuare, entro il termine di durata del presente contratto, la struttura di un Premio di Risultato che sappia intercettare incrementi di produttività e qualità del settore.

Art. 8 bis

In caso di mancato verificarsi dell'incremento dell'indicatore di bilancio di cui all'articolo precedente, il Caseificio erogherà al personale un elemento "una tantum" – soggetto a tassazione ordinaria – determinato dal numero di ore di lavoro effettivamente svolte nei giorni di domenica o in giorni festivi infrasettimanali nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale, moltiplicati per il 5% della quota oraria della retribuzione globale di fatto.

L'erogazione avverrà nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

~~Art. 9 - Indennità di contingenza~~

~~In aggiunta alla retribuzione base di cui all'articolo precedente verrà corrisposta al personale dipendente, l'indennità di contingenza calcolata secondo gli accordi interconfederali e le norme di legge.~~

Art. 11 - Scatti di anzianità

Il numero degli scatti biennali di anzianità è pari a sette.

L'importo dello scatto é pari ad €uro 22,00 lordi mensili da considerare efficace su tutti gli scatti maturati.

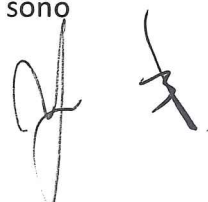
La maturazione degli scatti di anzianità avviene con il primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio di anzianità.

Art. 17 – Banca delle ore, flessibilità dell'orario di lavoro e lavoro a turni

A) **Banca delle ore.** Le Parti concordano di normare l'istituto della banca delle ore secondo quanto declinato ai paragrafi successivi.

Fermo restando i limiti e le disposizioni in materia di orario di lavoro stabiliti dalla legge e dal presente contratto, nel caso in cui l'Azienda decida per la richiesta di prestazioni straordinarie è prevista la possibilità da parte dei lavoratori di optare, in alternativa al pagamento delle ore di lavoro straordinario e della relativa maggiorazione economica nel mese di competenza, per corrispondenti ore di recupero in altre settimane nell'arco dell'anno solare, usufruibili su richiesta del lavoratore.

Il saldo relativo a dette ore è indicato in calce al libro unico del lavoro ed in busta paga sono indicate, separatamente, le ore maturate, godute e residue.



I recuperi delle ore accantonate possono essere goduti come riposi individuali retribuiti con la retribuzione ordinaria (senza maggiorazione), concordati tra lavoratore/lavoratrice e Azienda, a giornate intere, mezze giornate ovvero per singole ore.

L'Azienda può negare tale recupero esclusivamente in presenza di comprovate esigenze aziendali.

Qualora le ore così accumulate in banca delle ore non dovessero essere recuperate entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, le stesse verranno liquidate col cedolino paga immediatamente successivo, unitamente alla maggiorazione prevista per il compenso del lavoro straordinario.

Su accordo tra lavoratore e Azienda, risultante da atto scritto, possono essere definiti tempi più estesi di recupero della banca ore.

- B) **Flessibilità e lavoro a turni.** Al fine di realizzare una migliore utilizzazione dei fattori produttivi e della forza lavoro e per incrementare la competitività e la produttività aziendale, oltre che per migliorare il servizio ai consumatori, in sede aziendale possono essere adottate, previo confronto, forme di flessibilità programmata dell'orario di lavoro e il lavoro in turni.

Art. 18 - Lavoro straordinario, ordinario festivo, e notturno e in turni

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario, intendendo per tali quelle eccedenti le 40 ore settimanali, saranno compensate, fatta salva l'istituzione di regimi di flessibilità e/o di banca ore di cui all'art. 17, con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del:

- 25% per lavoro straordinario feriale;
- 40% per lavoro straordinario festivo.

Il lavoro prestato nel giorno di domenica o in giorno festivo infrasettimanale nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale, viene retribuito con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 25%.

Il lavoro ordinario notturno, intendendosi per tale quello prestato tra le ore 22 e le ore 6, verrà retribuito con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 25%.

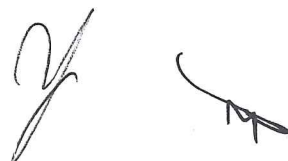
Il lavoro straordinario notturno, intendendosi per tale quello eccedente le 40 ore settimanali e prestato tra le ore 22 e le ore 6, verrà retribuito con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%.

Il lavoro in turni, verrà retribuito con la quota oraria della retribuzione globale di fatto maggiorata del 5%.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro né con altre maggiorazioni. In caso di più maggiorazioni concorrenti si applicherà unicamente la maggiorazione più alta.

Chiarimento a verbale.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste dall'Azienda con carattere di continuità dovuta a carenze non provvisorie di organico.



Art. 19 - Riposo settimanale

Al personale spetta un riposo settimanale di 24 ore ininterrotte.

Il riposo settimanale può non coincidere con il giorno di domenica, ai sensi dell'art. 5 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, con riferimento al punto 3 -industrie di stagione ecc.-, come individuate dalla tabella II, numero d'ordine 5, del D.M. 22 giugno 1935 - industria dei caseifici, per il personale addetto a tutte le operazioni, comprese le spedizioni-. In tali casi al personale spetterà il riposo di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana individuato dal caseificio.

Le parti convengono, inoltre, sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, e fermo restando la necessità di far godere il riposo settimanale a tutto il personale, lo stesso potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso per ogni periodo mensile, o per il diverso periodo che sarà determinato da eventuali accordi aziendali, corrisponda a non meno di una giornata per ogni sei giornate effettivamente lavorate. Mensilmente sarà comunque salvaguardato il riposo coincidente con una domenica. Per la sola figura del Casaro responsabile, in ragione della rilevanza di tale figura nel contesto produttivo delle Cooperative del settore, i riposi settimanali sono ritenuti compatibili con brevi interruzioni occasionali, per un massimo di 3 ore, per esigenze legate alla responsabilità della produzione.


Art. 23 - Permessi retribuiti e non retribuiti - Aspettativa

Il personale ha diritto ai seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni lavorativi in occasione di ogni decesso di parenti o affini entro il 2° grado;
- 1 giorno lavorativo in occasione della nascita di figli;
- Sono inoltre da considerare retribuiti, per il tempo necessario e con un limite di 8 ore annue, i permessi richiesti per visite o prestazioni specialistiche, cui il lavoratore debba sottoporsi, comprovate da attestazione di presenza alla visita da parte della struttura sanitaria.

Il personale a tempo indeterminato può richiedere e l'Azienda può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, periodi di aspettativa non retribuita di durata non superiore a sei mesi, per motivate necessità personali o familiari. Durante il periodo di aspettativa non decorre l'anzianità di servizio ed essa non è computata ad alcun fine contrattuale. Lo stesso lavoratore non può chiedere ed ottenere più di un'aspettativa nell'arco di ogni cinque anni di lavoro.

Il personale può richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali e con preavviso di almeno 48 ore, fino a 8 ore annue di permesso non retribuito per motivate esigenze personali e/o familiari, da godersi nel limite minimo di 4 ore per ogni permesso.



Si intende richiamata dal presente contratto la disciplina legale dei permessi retribuiti ex L. 104/1991, fruibili anche ad ore.

Art. 26 - Accessori forfetizzati

Facoltativamente le spettanze accessorie della retribuzione per il personale assunto a tempo determinato potranno essere corrisposte in maniera conglobata con la retribuzione mensile di cui all'art. 8.

A tali effetti la retribuzione mensile dovrà essere maggiorata del:

8,33% per la 13.ma mensilità

8,33% per la 14.ma mensilità

9,61% per le ferie (30 gg.)

3,85% per le 12 festività

30,12% TOTALE PARZIALE

Dette quote percentuali mensili sono utili per il calcolo del T.F.R. nel caso in cui esse abbiano carattere di continuità.

Art. 27 - Malattia, infortunio, maternità

L'azienda provvederà ad assicurare il personale in base alle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoratore ammalato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 180 giorni nei 18 mesi precedenti l'inizio dell'ultimo evento morboso certificato.

Decorso il periodo di cui sopra, il lavoratore può chiedere un'aspettativa non retribuita pari a ulteriori 120 giorni al fine di prolungare il periodo di comperto.

Per i lavoratori affetti da gravi patologie certificate, quali per es. tbc, ictus, infarto, patologie neoplastiche o HIV e per i lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita o terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, le parti concordano che il posto di lavoro verrà conservato fino alla completa guarigione clinica, fermo restando che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato quale aspettativa non retribuita, senza oneri a carico dell'azienda.

Con riferimento ai criteri di individuazione delle malattie gravi si rimanda al d.lgs. 124/1998 e ai relativi dd.mm..

I periodi di aspettativa senza retribuzione saranno considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto o di decesso del lavoratore.

Il lavoratore infortunato sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto fino all'avvenuta guarigione clinica.

Solamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato saranno anticipate dal datore di lavoro, alle normali scadenze del periodo di paga, le indennità di malattia, gravidanza a rischio, maternità ed infortunio, rispettivamente dovute dall'INPS e dall'INAIL.

In aggiunta a quanto previsto dal precedente punto i datori di lavoro integreranno le sopra citate indennità fino alla concorrenza del 100% della normale retribuzione: per i primi 180 giorni per quanto riguarda la malattia, per tutta la durata della percezione dell'indennità INAIL per quanto riguarda l'infortunio, nonché per il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

Nei casi di malattia e infortunio i giorni di carenza sono a carico delle aziende.

Art. 34 - Contributi sindacali

La cooperativa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, nella misura dello 1 % della retribuzione lorda contrattuale (paga conglobata) per 14 mensilità, a decorrere dal 1 settembre 2019.

La lettera di delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale alla quale il contributo stesso dovrà essere versato.

Le deleghe delle OO.SS. saranno tacitamente rinnovate salvo disdetta scritta del lavoratore alle OO.SS. di appartenenza ed al datore di lavoro.

La società trasmetterà l'importo della trattenuta, con frequenza massima trimestrale, al Sindacato di spettanza.

Per tutti gli impiegati e gli operai destinatari del presente contratto, verrà inoltre effettuata una trattenuta sullo stipendio lordo contrattuale (paga conglobata) per 14 mensilità a titolo di contributo per l'assistenza contrattuale (C.A.C.) pari allo 0,50 % a decorrere dall'1.7.2000.

Su opzione del dipendente la trattenuta del C.A.C. verrà effettuata in unica soluzione con il mese di dicembre di ciascun anno.

Per i lavoratori iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente accordo il contributo suddetto è assorbito dal contributo associativo sindacale di cui al 2° comma.

La trattenuta a titolo di C.A.C. viene versata alla FAI-CISL di Trento. A decorrere dal 1.1.2022 verrà versata rispettivamente alla FAI-CISL di Trento e alla FLAI CGIL di Trento, nelle misure di 0,4% e 0,1% della retribuzione lorda contrattuale (paga conglobata) per 14 mensilità.

L'istituto del C.A.C. per il Trentingrana-CONCAST sarà definito in un apposito accordo a latere tra le parti.

Art. 35 - Previdenza complementare

E' prevista l'istituzione del trattamento di previdenza integrativa a favore del personale operaio a tempo indeterminato dei Caseifici sociali del Trentino, tramite adesione al Fondo Pensione regionale. Tale previsione, dal 1° gennaio 2004, è estesa al personale impiegatizio a tempo indeterminato.

La partecipazione al Fondo Pensione regionale (Laborsfonds) è alimentata mediante una contribuzione così suddivisa:



- 1,5 della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento a carico del datore di lavoro;
- 1,5 della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento a carico del lavoratore. E' prevista altresì la possibilità per il lavoratore di effettuare versamenti aggiuntivi;
- Quota del TFR pari al 2 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR stesso nel periodo di riferimento per i lavoratori occupati alla data del 28.04.1993;
- Versamento integrale del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori occupati alla data del 28.04.1993.

Il versamento della contribuzione sarà effettuato con le modalità già previste per Laborsfonds.

Le nuove misure di contribuzione definite dal presente contratto decorrono da dicembre 2007.

Art. 38 - Decorrenza e durata

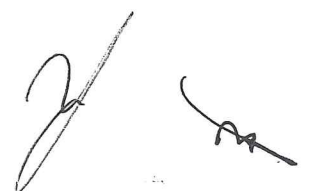
Il presente accordo si applica al personale in forza alla data di stipula dell'ipotesi d'accordo di data 26 agosto 2019 e decorre, ai fini normativi, dalla stessa data, fatte salve le diverse decorrenze previste espressamente per specifici istituti. La durata è fissata in quadriennale (dal 1.1.2019 al 31.12.2022).

UNA TANTUM PERIODO DI CARENZA CONTRATTUALE

Per il periodo di carenza contrattuale decorrente dal termine della validità temporale del precedente accordo di rinnovo (31.12.2016), cioè dal 1.1.2017 al 31.12.2018, il personale a tempo indeterminato e determinato – salvo quanto previsto sotto - in forza al 26 agosto 2019 sarà destinatario di una somma “una tantum” a copertura del medesimo arco temporale, proporzionata in caso di prestazione lavorativa a tempo parziale nonché rapportata ai mesi di servizio (in 24 ratei mensili) nel suddetto arco temporale ed in caso di assunzioni successive al 1.1.2017, nonché proporzionata in caso di periodi di aspettativa senza retribuzione. In tali casi verranno computate come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni. Per i lavoratori assunti specificamente per attività stagionali, l'una tantum spetta soltanto a coloro che alla data di stipula dell'accordo abbiano prestato attività per entrambe le 2 stagioni precedenti (2017-2018) e per il 2019, trovandosi ancora in forza al 26 agosto 2019. Non è utile ai fini del calcolo del TFR e non incide su alcun altro istituto retributivo del periodo di carenza (es. straordinario).

Gli importi della “una tantum” risultano dalla tabella allegata al presente contratto e verranno corrisposti con le competenze relative al mese di settembre 2019.

Le Parti si impegnano, per il prossimo rinnovo decorrente dal 1.1.2023 ad iniziare le trattative entro 6 mesi dalla scadenza (entro il 30.06.2022).



Dopo la scadenza l'accordo si intenderà peraltro tacitamente rinnovato di anno in anno ove non intervenga disdetta con lettera raccomandata da una delle parti contraenti, con preavviso di almeno 3 mesi.

Nell'ipotesi in cui il negoziato per il rinnovo contrattuale sia stato avviato, anche in presenza di disdetta, nelle more del negoziato stesso il contratto continuerà ad essere applicato fino ad un nuovo accordo.

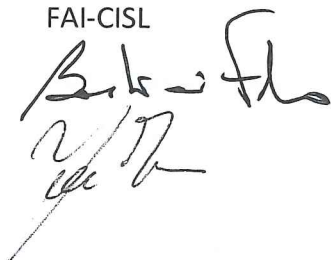
Impegni delle Parti a margine del rinnovo del CCPL

Le Parti si impegnano a redigere e sottoscrivere, immediatamente a seguire alla stipulazione del presente rinnovo, il testo unico del CCPL aggiornandone le normative.

Le parti si impegnano a sottoscrivere in contemporanea alla firma del testo definitivo specifico accordo quadro sulla videosorveglianza che viene allegato al presente contratto.

FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE

FAI-CISL

Handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. C. F. L.' with a large flourish.

FLAI-CGIL

	Mese	Anno	2017	2018	TOTALE UNA TANTUM
Impiegati					
Quadro	2.495,47	34.936,58	384,30	317,89	702,19
1° categoria super	2.432,38	34.053,32	374,59	309,85	684,44
1° categoria	2.126,99	29.777,86	327,56	270,95	598,51
2° categoria	1.915,26	26.813,64	294,95	243,98	538,93
3° categoria	1.789,08	25.047,12	275,52	227,90	503,42
Operai					
1° categoria					
-lavorazioni oltre 50 q.li	2.566,74	35.934,36	395,28	326,97	722,25
-lavorazioni da 20 a 50 q.li	2.358,77	33.022,78	363,25	300,47	663,72
-lavorazioni inf. 20 q.li	2.150,82	30.111,48	331,23	273,98	605,21
2° categoria	2.065,20	28.912,80	318,04	263,08	581,12
3° categoria	1.921,30	26.898,20	295,88	244,75	540,63
4° categoria super	1.872,47	26.214,58	288,36	238,53	526,89
4° categoria	1.823,68	25.531,52	280,85	232,31	513,16
5° categoria	1.737,63	24.326,82	267,60	221,35	488,95

