

Ipotesi Verbale di Accordo sindacale

L'anno 2020 il giorno 20 del mese di novembre, collegati in videoconferenza dalle postazioni esistenti presso i rispettivi Uffici,

tra

l'Associazione Imprese Ortofrutticole- FRUITIMPRESE- rappresentata dal Presidente Piraccini e dal funzionario Pietro Mauro

e

La FLAI CGIL nazionale rappresentata da Davide Fiatti e Giuseppa Angheloni;

La FISASCAT CISL nazionale rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice e Matteo Fabbri;

La UILTUCS nazionale rappresentata da Antonio Vargiu

e le rispettive Delegazioni trattanti,

si è definita un'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie con vigenza 1.01.2020 – 31.12.2023 che modifica il Contratto 01.01.17-31.12.19.

Di seguito le modifiche apportate all'articolato contrattuale e ai suoi allegati.

PARTE NORMATIVA

Art.3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2020 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2023; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Entro venti giorni dal ricevimento della richiesta di rinnovo la parte ricevente convocherà apposito incontro per l'avvio del confronto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 17



MOLESTIE SESSUALI MOBBING E VIOLENZA DI GENERE

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei diritti individuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono quindi sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e per questo si attiveranno perché siano

evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti,

AV









anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine le Commissioni di pari opportunità, potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.

Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

A) molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:

discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, Fruitimprese si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

B) mobbing

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine Fruitimprese si impegna a promuovere verso le sue associate iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.



Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con RSU ed RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

C) violenza di genere

Alle donne lavoratrici vittime di violenze di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge ex art. 24 D.lgs. n. 80/2015

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo di massimo sei mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni.


Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.











Art.18
PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA
INTEGRITÀ PSICO- FISICA DEI LAVORATORI

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, le RSU/RSA, o in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori nel pieno rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento al Dlgs 81/08, art.15, comma 2 e all'art. 28 comma 1 e 1bis relativamente ai rischi afferenti allo stress del lavoro-correlato.

Il personale adibito ad eventuali lavorazioni nocive individuate dalla normativa, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche così come definito dalle attuali leggi vigenti.

L'azienda dovrà fornire ai dipendenti addetti a tali lavori indumenti, strumenti e DPI atti a ridurre gli effetti della nocività.

Due delle dodici ore annue retribuite di assemblea di cui all'art.14 potranno essere destinate all'informazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute, prevedendo anche la presenza di rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 16 addetti, dette tematiche saranno affrontate da RSU/RSA, RLS o rappresentanti sindacali territoriali, all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'art. 14 potranno essere destinate all'informazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute, prevedendo anche la presenza dei rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL. Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 16 addetti, dette tematiche saranno affrontate da RSU/RSA, RLS o rappresentanti sindacali territoriali, all'interno delle due ore di assemblea previste dall'art. 14.

Art. 28
CLASSIFICAZIONE

Sesto livello Super

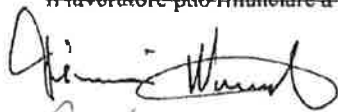

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1. abbiano prestato per almeno cinque anni civili (1 Gennaio – 31 Dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, e per non meno di 40 mesi di assunzione (anche frazionati);
2. abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
3. una volta maturate le condizioni di accesso di cui ai punti 1 e 2, al fine del mantenimento della qualifica, il prestatore di lavoro, nell'anno civile (1 Gennaio – 31 Dicembre) precedente la nuova assunzione, dovrà comunque poter vantare un rapporto di lavoro con la stessa azienda di almeno 6 mesi di assunzione prestati anche in uno o più periodi;
4. tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio successivo.

Art. 34
DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO A PRESTAZIONE RIDOTTA E
PART-TIME VERTICALE

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, potranno richiedere entro 30 giorni dal superamento di tale termine la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Il lavoratore può rinunciare a tale passaggio automatico in forma scritta









Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

In occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time, sarà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto part-time verticale

Art. 35 RIASSUNZIONE

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli art. 32 e 33 del presente CCNL e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le RSU/RSA e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda inserirà nel contratto di assunzione individuale del lavoratore, l'informativa relativa al diritto di riassunzione e alle modalità di esercizio dello stesso. ~~L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo.~~

Alla ripresa della stagione il datore di lavoro contatterà il lavoratore, che abbia tempestivamente esercitato il diritto di precedenza, telefonicamente o con modalità telematica (telegramma, whatsapp, sms, e-mail, pec, etc.) per avere la manifesta volontà di questi di riprendere servizio. Nel caso di mancata risposta il datore, che non abbia prova documentale dell'invito, dovrà rinnovare la comunicazione mediante l'invio di un telegramma all'ultimo indirizzo formalmente indicato dal lavoratore.

La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

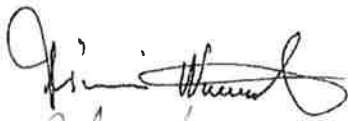
I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 48 ORARIO DI LAVORO E LAVORO A TURNI

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e viene distribuito in cinque giorni dal lunedì al venerdì, fatto salvo quanto previsto dagli art. 71 e 72 del presente CCNL, resta inteso che il lavoro svolto il sabato pomeriggio e la domenica è sempre considerato straordinario.

Eventuali eccezioni alla sopraindicata distribuzione saranno contrattate dalle RSA/RSU o OOSS territoriali in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e distributive. Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

E' in ogni caso, considerato lavoro straordinario feriale quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.


A. M. M.

4

AV

Fig. 48

B. M. M.

Di

J

Resta inteso che, qualora l'orario effettuato settimanalmente non superi le 40 ore, la retribuzione delle ore prestate non potrà essere inferiore a quella ordinaria, comprensiva quindi dell'indennità del 34,45% (ex art. 72 del CCNL) e TFR.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero non può superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliero, ad un'ulteriore pausa la cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.

I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Dichiarazione a verbale: la formulazione del presente articolo vale quale interpretazione autentica anche per i precedenti CCNL.

ART. 57

PERMESSI IN CASO DI DECESSO O DI DOCUMENTATA

GRAVE INFERMITA'

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito ad evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni. La contrattazione di secondo livello come definito dall'art. 2 del presente CCNL può regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere familiari non autosufficienti. Tale convertibilità deve essere richiesta dal lavoratore.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**Art. 66
FORMAZIONE CONTINUA**

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi, nonché della crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le Parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi formativi per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenza e competenza professionali" (art. 6 legge 53/2000) e a promuovere programmi e percorsi formativi in tutte le aziende del settore, sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato.

In sede di bacino vanno definite specifiche quote d'orario di lavoro retribuite dedicate alla formazione continua e permanente dei lavoratori, la quale sarà oggetto di studio e programmazione delle parti, anche attraverso l'utilizzo di risorse appositamente previste.

Le sopra indicate quote di orario possono essere definite anche a livello aziendale, con il coinvolgimento delle RSA/RSU o OOSS territoriali firmatarie del presente CCNL.

Gli accordi di bacino e aziendali sono alternativi.

ALLEGATO 8

VERBALE DI ACCORDO

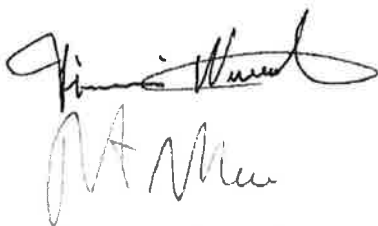
SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

ART. 2 - PERMESSI RETRIBUITI

Al rappresentante della sicurezza per l'assolvimento delle sue funzioni, verranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

- a) **15** ore annue, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
- b) **30** ore annue per ciascun rappresentante, nelle aziende, o nelle unità produttive, che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- c) 40 ore per ciascun rappresentante, nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, parte dei quali in più unità produttive che ne occupano meno di 15.

E' escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le consultazioni di cui ai punti b), c), d), dell'art. 19, primo comma, dei D.Lgs n. 626/1994, per le ispezioni di cui al punto i) dello stesso articolo, nonché per la riunione periodica di cui all'art. 11 del citato Decreto.



REFETTORIO

Salvo quanto disposto dalla vigente legislazione per i lavori all'aperto che hanno specifica disciplina, le aziende, per la refezione, devono avere uno o più ambienti destinati ad uso di refettorio, muniti di sedili e tavoli.

I refettori devono essere ben illuminati, aerati e riscaldati nella stagione fredda. Il pavimento non deve essere polveroso e le pareti devono essere intonacate ed imbiancate.



ISTITUZIONE DELLA BANCA DELLE ORE SOLIDALI

Anche ai sensi dell'art.24 del d.lgs 151/2015 lavoratori possono cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso.

A questo fine può essere istituita presso ciascuna azienda una "banca delle ore solidali".

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.lgs 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato:

- a) dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
- b) per sé stessi in quanto affetti da grave malattia oncologica.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, reiterabile per non più di due volte, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

ADEGUAMENTO NORMATIVO

Le Parti, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, convengono di verificare se vi è necessità di adeguare il testo novellato, in conseguenza di eventuali sopravvenute prescrizioni normative che ne possano rendere inapplicabili alcune sue previsioni.

**

PARTE ECONOMICA

Si è convenuto che l'incremento salariale, per il quadriennio 2020/2023, è di € 68,00, a regime, al VI livello.

Lo stesso aumento percentuale sarà applicato agli altri livelli. L'incremento retributivo sarà erogato nel seguente modo:

1.12.20	€ 10
1.12.21	€ 20
1.12.22	€ 20
1.12.23	€ 18



**TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI
A TEMPO INDETERMINATO DELLE AZIENDE
ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE**

livelli	attuale	dic-20	dic-21	dic-22	dic-23	a regime
Q	2.137,37	14,98	29,97	29,97	26,97	101,88
1	2.039,51	14,30	28,59	28,59	25,73	97,22
2	1.802,14	12,63	25,27	25,27	22,74	85,90
3	1.723,25	12,08	24,16	24,16	21,74	82,14
4	1.560,74	10,94	21,88	21,88	19,69	74,40
5	1.493,52	10,47	20,94	20,94	18,85	71,19
6 super	1.461,64	10,25	20,49	20,49	18,44	69,67
6	1.426,53	10,00	20,00	20,00	18,00	68,00
7	1.371,90	9,62	19,23	19,23	17,31	65,40

Letto, confermato, le Parti sottoscrivono.

FRUITIMPRESE

FLAI-CIGL

FISASCAT CISL

UILTUCS UIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Antonio Vargiu