

Aziende Lavorazione Tabacco

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DI LAVORAZIONE DELLA FOGLIA DI TABACCO SECCO ALLO STATO SCIOLTO

li 11 giugno 2003 tra

- L' Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani (A.P.T.I.), rappresentata dal Segretario Carlo Sacchetto, assistito da Paolo Andriella, Alberto Tagliamacco, Luigi Lupoli e Filippo Mastroianni e

- La FLAI -CGIL, rappresentata dal Segretario nazionale Vincenzo Lacorte

- La FAI – CISL, rappresentata dal Segretario nazionale Carmelo Mazzotta e dal coordinatore del settore tabacchi Roberto Vicentini

- La UILA- UIL, rappresentata dal Segretario Generale UILA – Monopoli Agostino Siciliano

- Una delegazione trattante di rappresentanti territoriali ed aziendali dei lavoratori è stato raggiunto il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti

delle Aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

Di seguito sono riportate le variazioni rispetto al testo contrattuale in vigore fino al 31/12/2002.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che per le variazioni legislative intervenute, anche su richiesta di una di esse, si procederà ad un confronto per le eventuali modifiche che si riterranno necessarie.

PARTE PRIMA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Concertazione

Le parti confermano il loro impegno nei confronti della AGEA e delle competenti Istituzioni Governative per far sì che il presente contratto venga applicato da tutte le Aziende di trasformazione del tabacco riconosciute ai sensi della normativa comunitaria e nazionale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti entro tre mesi dalla stesura del contratto approfondiranno i temi relativi per la costituzione di un apposito Fondo intercategoriale, nella forma di associazione riconosciuta dal Ministero del Lavoro, per la gestione delle risorse rinvenienti dal recupero dei versamenti effettuati all' INPS nella misura dello 0,30% sulle retribuzioni, stabilito dall'art.25, quarto comma della L. 845/78, secondo le previsioni dell'art. 118 della L. 388/2000 (Finanziaria 2001). Tali risorse verranno utilizzate per la realizzazione di programmi di formazione professionale e di informazione sui temi dell'igiene e sicurezza sul lavoro, sia a livello aziendale che territoriale, tendente al coinvolgimento di tutti i lavoratori.

TUTELA DELLA SALUTE- IGIENE E SICUREZZA

Le parti convengono che la tutela della salute sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto la L. 626, deve essere applicata con puntualità, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere sempre più attente alle ricadute territoriali – ambientali delle attività di fabbrica.

Le parti confermano la necessità di agire sulla prevenzione intensificando la formazione a partire dalla definizione di percorsi formativi bilaterali per i delegati della sicurezza.

Verrà effettuato un puntuale esame dei sistemi produttivi tracciati e della loro coerenza con il rispetto delle regole contrattuali e la sicurezza.

Per lo sviluppo di iniziative progettuali relative alla diffusione dell'informazione nel campo della igiene e sicurezza sul lavoro e la diffusione delle relative buone prassi si rimanda a quanto già previsto al punto precedente e si conferma altresì l'impegno delle parti ad individuare altre iniziative specifiche come quelle previste dall' OSHA a livello europeo e dall'ISPESL a livello nazionale.

PARTE SECONDA

Art. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Eliminare dal contratto la frase:

“Non si applica agli impiegati dipendenti da Aziende trasformatrici operanti

nell'ambito di Aziende agricole, nonché ai dipendenti di Cooperative agricole che coltivano una superficie a tabacco non superiore a 300 ettari in quanto il loro rapporto è regolato dai contratti di lavoro per gli impiegati di Aziende agricole e forestali”.

Art. 2 – ASSUNZIONE E DOCUMENTI

Nuovo testo dell' art. 2 :

"L' assunzione dei lavoratori verrà effettuata dalle Aziende secondo le esigenze organizzative e produttive in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali.

Al lavoratore assunto dovrà essere data comunicazione della data di assunzione, della qualifica e categoria cui viene assegnato, del luogo di lavoro, del trattamento economico, della durata del periodo di prova.

All' atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare, oltre agli altri documenti richiesti dalla legge in vigore, anche i seguenti:

- fotocopia della carta d'identità o documento equipollente;

- fotocopia del codice fiscale;

nonchè tutta la documentazione richiesta per una corretta gestione del rapporto di lavoro.

L'Azienda rilascerà eventuale ricevuta per i documenti originali lasciati in deposito.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e dimora, a notificare i successivi mutamenti e a consegnare, dopo l'assunzione, il certificato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari

Viene inserito nel Contratto il seguente nuovo articolo:

"Art. 2 bis - PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE

Il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul contratto a termine, con particolare riferimento a quanto indicato nel comma 9) dell' art. 10 del D. Lgs 6 settembre 2001 n.368, darà la precedenza nell' assunzione, per ciascuna campagna, al personale già selezionato nelle precedenti campagne.

Conseguentemente e coerentemente con tale premessa il datore di lavoro si impegna ad assumere il personale in occasione dell'avvio di ciascuna campagna reperendolo prioritariamente tra i lavoratori stagionali assunti in occasione della campagna precedente, salvo che non sussistano giustificate ragioni, che non necessitino specifiche professionalità, che non siano state soppresse postazioni di lavoro, che non occorra ricoprire mansioni o qualifiche per le quali non vi sia personale a disposizione e, infine, con la specifica esclusione, a decorrere dalla firma del presente contratto, dei lavoratori cui siano stati legittimamente comminati più di un provvedimento disciplinare nell'ambito della stessa campagna, o che abbiano interrotto il servizio per un periodo superiore a 14 giorni complessivi nel corso o al termine della campagna (con esclusione delle assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, per maternità, per gli obblighi di leva, per infortunio sul lavoro, per permessi non retribuiti riconosciuti, per donazioni di sangue, per quanto previsto dalla L. 104/92, per congedi parentali, per ricoveri ospedalieri e per l'ipotesi di massimo due eventi che diano luogo ad assenza continuativa per malattia).

A tal fine il datore di lavoro accoglie, entro e non oltre tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, le dichiarazioni di interesse di lavoratori che intendano fruire della succitata priorità.

Le parti si danno reciprocamente atto, anche tenuto conto della stagionalità della attività, che la ciclica successione della assunzione dei medesimi lavoratori, realizzatasi in base al presente impegno, non comporta in alcun modo la modifica della natura dei singoli contratti a tempo determinato."

Art. 4 - APPRENDISTATO

Adeguare gli scaglioni come segue:

- prima metà del periodo 75%;
- terzo quarto del periodo 85%;
- ultimo quarto del periodo 90%.

Art. 10 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Eliminare dal testo il seguente paragrafo:

Dell'esame a livello aziendale per l'inquadramento sono esentate le Aziende o gruppi di Aziende che lavorano quantitativi di tabacco non superiori a 5.000 quintali per campagna, le Aziende di tipo agricolo, le Cooperative con superficie non superiore ai 300 ettari di coltivazione.

Commissione tecnica paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori

Il testo viene modificato come segue:

"La Commissione tecnica paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori (quadri, impiegati, intermedi, operai), già insediata, concluderà i suoi lavori entro il

primo biennio di validità del contratto, al fine di esaminare l'evoluzione dei profili professionali anche in rapporto all'introduzione di nuove tecnologie e di riorganizzazioni produttive.

Il testo viene modificato come segue:

Eventuali controversie circa l'interpretazione dell'attuale sistema di classificazione dei lavoratori saranno rimesse all'esame della Commissione, che riferirà alle parti per le conseguenti determinazioni.

La stessa commissione procederà alla eventuale ridefinizione delle tipologie dei lavori pesanti di cui all'art.16.

Art. 13 - ORARIO DI LAVORO

Viene inserito nel Contratto il seguente paragrafo:

"Nell'ultimo trimestre dell'anno, Aziende ed RSU concorderanno un calendario annuo di massima, che tenga conto delle esigenze prospettiche del ciclo produttivo e dei lavoratori. A tale proposito, anche per meglio governare la flessibilità del ciclo produttivo potrà prevedersi l'istituzione della "banca ore"."

Viene inserito nel Contratto il seguente nuovo articolo:

"Art. 19 bis - APPALTI

Nel rispetto della legislazione vigente ed anche allo scopo di tutelare i lavoratori dipendenti, le Aziende prima di procedere ad affidare eventuali appalti a soggetti terzi, esamineranno tutte le possibili soluzioni alternative e, comunque, provvederanno a fornire opportuna informazione alle rappresentanze sindacali aziendali."

Art. 23 - PREMIO DI PARTECIPAZIONI

Viene inserito nel Contratto il seguente paragrafo:

"Le parti concordano che le richieste di applicazione dell'istituto del premio di partecipazione ovvero altre forme di contrattazione di II livello verranno contrattate a decorrere dal 1/1/2005, per le aziende di nuova applicazione.

Nel periodo intercorrente fino al 31 dicembre 2004 le parti provvederanno a un confronto al loro interno, al fine di individuare un possibile migliore coordinamento delle prassi applicate dalle diverse aziende."

Viene inserito nel Contratto il seguente nuovo articolo:

"Art. 43 bis - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA

Le parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, aderiscono ad ALIFOND, il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del fondo fanno espresso rinvio alle fonti istitutive dello stesso.

La facoltà per i lavoratori di divenire soci del fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, riguarderà le seguenti qualifiche:

- dipendenti con contratto a tempo indeterminato non iscritti all' Enpai
- dipendenti con contratto a tempo determinato complessivamente superiore a sei mesi (salvo modificazioni della disciplina normativa di Alifond) nell'arco di un anno solare presso la medesima azienda, non iscritti all' Enpaia.

Il Fondo verrà alimentato, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.

Sono soci del fondo i dipendenti che hanno sottoscritto l'atto di adesione, secondo le procedure previste dallo Statuto e dai regolamenti del Fondo e le Aziende dalle quali tali destinatari dipendono .."

Art. 61 - DECORRENZA E DURATA

Il testo dell'articolo 61 viene modificato come segue:

"Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2003 e sarà valido fino al 31 dicembre 2006 per la parte normativa e fino al 31 dicembre 2004 per la parte economica. Esso sarà prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata A.R..

Le parti si danno atto che, per il rinnovo contrattuale, sia per la parte normativa che per quella retributiva, si farà riferimento alle procedure previste dal Protocollo 23 luglio 1993.

ALLEGATI

Allegato A - Minimi retribuiti mensili

In applicazione di quanto stabilito al punto 2 (Assetti contrattuali), comma 3 del

Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 61 del c.c.n.l. del 15 dicembre 1998 si è concordato quanto segue per il rinnovo della parte economica del contratto da valere per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto: per il biennio 1/1/2003 - 31/12/2004.

Minimi mensili

Le tranches di aumento delle retribuzioni, con riferimento alla categoria IV A, sono pari a €35,00 a decorrere dal 1° gennaio 2003 e ad ulteriori €30,00 a decorrere dal 1° gennaio 2004 e pertanto i minimi mensili sono i seguenti:

Livello	nuovo minimo	nuovo minimo
	dal 1/6/2003	dal 1/1/2004
1 S	€ 937,57	€ 991,35
1°	€ 864,73	€ 914,33
2°	€ 749,77	€ 792,78
3° A	€ 651,69	€ 689,07
3° B	€ 579,35	€ 612,58
4° A	€ 523,00	€ 553,00
4° B	€ 498,37	€ 526,96
5°	€ 481,99	€ 509,63
6°	€ 426,03	€ 450,46

Importi forfetari per il periodo 1/1/2003 - 31/5/2003

Per il periodo 1/1/2003 - 31/5/2003 verranno corrisposti, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, in base alle giornate retribuite nel periodo, i seguenti importi forfetari, che non avranno incidenza su alcun altro istituto contrattuale:

Livello	dal 1/1/2003	
	al 31/5/2003	
1 S	€	268,90
1°	€	248,01
2°	€	215,04
3° A	€	186,91
3° B	€	166,16
4° A	€	150,00
4° B	€	142,94
5°	€	138,24
6°	€	122,19

Nota a verbale

Le parti convengono che dell'entità percentuale dell'attuale incremento biennale e del suo rapporto con l'inflazione reale che si terrà conto in occasione della determinazione dell'incremento dei minimi retributivi per il biennio 1/1/2005 -

31/12/2006.

Le parti si danno atto che con il presente contratto si intende assolto ogni onere derivante dall'applicazione del capitolo 2 del Protocollo 23 luglio 1993 in materia di indennità di vacanza contrattuale.

Allegato B - Indennità di Contingenza

Gli importi mensili di indennità di contingenza in vigore per le singole categorie, congelati nei valori in atto al 1° novembre 1991, sono i seguenti

Categorie	Euro
I S	€ 529,23
I	€ 527,25
II	€ 520,55
III A	€ 515,76
III B	€ 511,87
IV A	€ 508,45
IV B	€ 507,67
V	€ 506,52
VI	€ 505,03
