

Addì 11 febbraio 2021, in Roma

tra

l'Associazione Professionale Trasformatori Tabacchi Italiani - A.P.T.I., rappresentata da Carlo Sacchetto, Giorgio Marchetti e Maurizio Calvitti,

e

la FAI-CISL, rappresentata dai Patrizio Giorni;
la FLAI-CGIL, rappresentata da Sara Palazzoli e Marco Gentile;
la UILA-UIL, rappresentata dai Pietro Pellegrini e Raffaella Sette;
una delegazione di rappresentanti regionali, territoriali ed R.S.U.,

si è raggiunto l'accordo

per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, per il quadriennio 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2024, secondo quanto riportato di seguito.

PARTE PRIMA

PREMESSA

Il penultimo comma è così modificato:

- **rinnovando** la collaborazione per la predisposizione e la presentazione al Mipaaf e alle altre Istituzioni competenti **dell'Accordo Interprofessionale Tabacco per i raccolti 2021-2023, comprendente un aggiornamento del Codice di buone pratiche di lavoro e del Piano di strategia fitosanitaria nazionale per il tabacco, la cui pubblicazione è prevista entro febbraio 2021;**

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

.....omissis.....

Concertazione

Il penultimo comma è così modificato:



Le parti confermano il loro **forte** impegno, **affinché** il presente contratto venga applicato da tutte le Aziende di trasformazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto, riconosciute ai sensi della normativa comunitaria e nazionale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE – FOR.AGRI.

Le Organizzazioni stipulanti convengono sull'esigenza di dare alla formazione professionale **sempre** maggiore impulso, riconoscendo la sua rilevanza quale strumento per favorire nel comparto tabacchicolo l'acquisizione di adeguate conoscenze tecniche e/o professionali.

..... *omissis*.....

Le parti individuano For.Agri. quale Fondo paritetico intercategoriale per la formazione continua, tale Fondo è costituito nella forma di associazione riconosciuta dal Ministero del Lavoro, per la gestione delle risorse rinvenienti dal recupero dei versamenti effettuati all'INPS, attualmente nella misura dello 0,30% sulle retribuzioni, come stabilito dall'articolo 25, quarto comma della L. 845/78, secondo le previsioni dell'articolo 118 della L. 388/2000 (Finanziaria 2001), **per attivare e sviluppare la formazione continua ed accrescere la professionalità dei lavoratori.**

Tuttavia, tenuto conto del fatto che alcune aziende hanno già realizzato iniziative di formazione professionale con altri Fondi paritetici intercategoriale per la formazione continua, per il periodo di vigenza del presente contratto, tali aziende avranno la facoltà di proseguire nei rapporti già instaurati con tali Fondi.

Le parti concordano sull'importanza di garantire ai lavoratori l'accesso anche a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di competenze relative a lingue, informatica e linguaggio digitale che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative riconosce tale modalità come strumento equivalente alla formazione in aula.

..... *omissis*.....

TUTELA DELLA SALUTE – IGIENE E SICUREZZA – COMITATO NAZIONALE PER LA SICUREZZA

..... *omissis*.....

Inoltre:

- nell'ambito dell'accordo di settore del 13 settembre 1996, nelle aziende fino a 16 dipendenti, viene stabilita l'elezione del R.L.S.T., eletto dai lavoratori dei bacini che verranno individuati con accordi specifici;
- si conferma per tutte le Aziende un'ora aggiuntiva di assemblea, riservata alle problematiche legate alla sicurezza e alla prevenzione nei posti di lavoro;

- si istituisce la “Giornata della Sicurezza” da svolgersi una volta l’anno in ogni azienda, possibilmente in concomitanza con la riunione periodica annuale, durante la quale verrà svolta una specifica iniziativa sul tema della sicurezza;
- per quanto riguarda le attività di informazione da destinare ai lavoratori stranieri le aziende si rendono disponibili a valutarne la traduzione (o una loro sintesi) in lingue straniere, in collaborazione con le RSU/RSA, in risposta alle specifiche richieste dei lavoratori;

PARI OPPORTUNITÀ

..... *omissis*.....

Le parti convengono sull’opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto da raccomandazioni, regolamenti e direttive UE, recepiti dallo Stato italiano, e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive - ivi compresi interventi formativi che permettano la valorizzazione della professionalità femminile - e ad individuare e **risolvere** eventuali situazioni che non consentano l’effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona.

In tale logica le parti si danno atto dell’opportunità di promuovere, in relazione alle condizioni tecnico-organizzative, l’accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali, anche al fine di agevolare la collocazione di detto personale sul più ampio ventaglio di posizioni di lavoro, **senza alcuna limitazione**.

..... *omissis*.....

Verranno favoriti interventi formativi dedicati, **in particolare**, alle donne per una adeguata crescita professionale.

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le parti fanno propria l’intesa siglata il 25 gennaio 2016 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL che recepisce l’Accordo quadro del dialogo sociale europeo definito da BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC il 26 aprile del 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ispirato ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

Le parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle

molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi specifici sul tema;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti.

Ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, le imprese aderenti ad APTI dichiarano di ritenere inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconoscono, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.



Nelle aziende tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

LAVORO AGILE

Le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

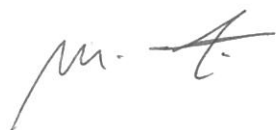
L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello attraverso la stipula di accordi individuali.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 15 del presente CCNL.



Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

FONDO SANITARIO

Le parti **confermano** l'adesione al F.I.L.COOP. Sanitario (Fondo Integrativo Sanitario dei Lavoratori Dipendenti delle Cooperative e Consorzi Agricoli, dei Consorzi Agrari, del Settore Forestale e delle Aziende Cooperative di Trasformazione di Prodotti Agricoli, Zootecnici e Lavorazione Prodotti Alimentari e Aziende della lavorazione del tabacco secco allo stato sciolto).

..... *omissis*.....

PARTE SECONDA

Articolo 2 - ASSUNZIONE E DOCUMENTI

L'ultimo comma è così modificato:

Il lavoratore, **all'atto dell'assunzione**, è tenuto a **comunicare** all'Azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Articolo 6 - APPRENDISTATO

Inserito un ultimo comma:

Due mesi prima del termine del contratto di apprendistato, le Aziende svolgeranno un incontro con le OO.SS. territoriali stipulanti il CCNL per conoscere l'esito del periodo di apprendistato, ai fini della stabilizzazione.



Articolo 9 - CONTROLLO DI PRESENZA

Inserito un ultimo comma:

Il presente articolo si applica fatto salvo quanto previsto nella Parte Prima del presente CCNL in tema di lavoro agile.

Articolo 10 - ASSENZE E PERMESSI

L'ultimo comma è così modificato:

Viene data piena applicazione della L. 8 marzo 2000 n. 53 sui congedi parentali e della L. 5 febbraio 1992 n. 104 per l'assistenza, **l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili.**

Articolo 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

....omissis....

4^a CATEGORIA

A) **Declaratoria**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiano lavori che richiedono adeguata qualificazione o che abbiano acquisito un notevole grado di conoscenza del processo di lavorazione del tabacco.

Profili

Operaio responsabile dell'inscatolamento automatico; del laboratorio di analisi nelle aziende dotate di impianto di battitura; del vacuum-camera ed umidificazione

Operai addetti alla conduzione di carrelli elevatori **che abbiano comprovata esperienza nella mansione**

Coordinatrici alle lavorazioni

Operai centralinisti

Aiutante di tecnico inquadrato nella categoria superiore

B) **Declaratoria**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, possedendo adeguate conoscenze tecnico-pratiche, svolgono lavori attinenti al perfezionamento o al controllo del processo tecnico-produttivo.

Profili

Operai addetti alla conduzione di carrelli elevatori senza esperienza nella mansione



Operai addetti al laboratorio di analisi, al controllo impianti di inscatolamento automatico, ricevimento automatico, al raffinamento del prodotto.

Operai addetti alla guardiania, addetti all'infermeria.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la comprovata esperienza nella mansione si intende acquisita dopo un anno di servizio continuativo per i lavoratori fissi o, per i lavoratori stagionali, due campagne continuative di attività lavorativa svolta in mansioni di carattere produttivo.

5ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze tecnico-pratiche, svolgano attività produttive.

Profili

~~Operai con adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; alle masse; alla fermentazione; al condizionamento del tabacco negli involucri (scatole, balle, balleste); alla movimentazione di balle, balleste; all'assemblaggio e riparazione dei telaini e degli involucri.~~

Operai con adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; **allo stivaggio**; alla fermentazione e all'assemblaggio degli involucri.

6ª CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgano attività produttiva senza adeguate conoscenze tecnico-pratiche o che svolgano attività di semplice manovalanza o attività manuali semplici.

Profili

~~Operai senza adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; alle masse; alla fermentazione; al condizionamento del tabacco negli involucri (scatole, balle, balleste); alla movimentazione di balle, balleste; all'assemblaggio e riparazione dei telaini e degli involucri.~~

Operai senza adeguate conoscenze tecnico-pratiche addetti ai servizi vari; al ricevimento del tabacco sciolto; all'alimentazione dei nastri; alla cernita; **allo stivaggio**; alla fermentazione e all'assemblaggio degli involucri.

....omissis...

Nota a verbale

La continua evoluzione dell'organizzazione del lavoro, determinata dalle ricorrenti innovazioni tecnologiche e digitali integrate ormai nei processi produttivi aziendali, impone la necessità di una continua rivisitazione del sistema classificatorio, con il relativo aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali attualmente previsti.

Per tale finalità, una Commissione Nazionale composta pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il CCNL resta attiva per tutto il periodo di vigenza del presente CCNL per intervenire, su richiesta di una delle parti, per esaminare le proposte di rivisitazione e aggiornamento che si rendessero opportune.

Articolo 15 - ORARIO DI LAVORO

....omissis....

- 5) La riduzione annuale dell'orario di lavoro di cui ai punti 2) e 3) verrà goduta:
- per il personale stagionale, al termine della lavorazione, con esclusivi effetti aggiuntivi sugli istituti contrattuali del trattamento di fine rapporto, tredicesima e quattordicesima mensilità;
 - per il personale fisso **nell'arco dell'anno, secondo necessità.**

....omissis....

~~Art. 26 CCCNL 2016-2020 - MENSA AZIENDALE~~

~~Le Aziende provvederanno alla istituzione di una mensa aziendale o, in sostituzione, alla corresponsione a ciascun dipendente di un'indennità giornaliera utile ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, la cui misura è fissata in € 0,40.~~

~~L'indennità di cui al comma precedente non spetta qualora nella giornata la prestazione lavorativa sia inferiore a sei ore, fatti salvi i diversi accordi aziendali.~~

~~Tale limitazione non trova applicazione qualora la lavoratrice madre utilizzi i periodi di riposo di cui all'art. 10 della Legge n. 1204/1971.~~

~~Nei casi di organizzazione del ciclo produttivo su più turni, come normato dall'art. 14, si demanda alla contrattazione aziendale la definizione di tempi e modalità per il consumo dei pasti.~~

Dichiarazione a verbale

~~L'importo di cui sopra resta assorbito nei trattamenti di miglior favore eventualmente corrisposti a livello aziendale.~~



L'indennità di mensa giornaliera pari a 0,40 € viene mensilizzata ovvero moltiplicata per 26 giornate (10,40 €/mese) e integrata all'interno della paga base.

Articolo 28 - RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo ordinario sotto le armi, valgono le disposizioni della legge 3 maggio 1955, n. 370 e **successive modifiche e integrazioni**. Il datore di lavoro conserva il posto al lavoratore e gli corrisponde per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio globale. Per lo stesso periodo il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia del dipendente l'alloggio, sempre che ciò non sia incompatibile con le esigenze della sostituzione.

....omissis....

Articolo 29 - DIRITTO ALLO STUDIO

....omissis....

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, **che potranno essere impiegate anche per sostenere gli esami per il diploma di scuola secondaria di secondo grado e di laurea.**

....omissis....

Articolo 36 - TRASFERIMENTI

Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento, o **altra unità operativa**, ad altro della stessa Azienda, sempreché il trasferimento comporti un effettivo cambiamento di residenza, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per lui, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendere con l'Azienda.

....omissis....

Articolo 44 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

....omissis....

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione il lavoratore che:

- 1) abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 2) ritardi l'inizio del **lavoro, ne anticipi la cessazione** o lo sospenda senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;



- 3) contravvenga al divieto di fumare espressamente disposto con apposito cartello per ragioni tecniche e di sicurezza;
- 4) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;
- 5) non osservi l'obbligo di cui al 4° comma dell'articolo 34;
- 6) **non comunichi al superiore diretto l'assenza dal posto di lavoro con almeno 12 ore di anticipo, fatte salve cause di forza maggiore, tra queste gli infortuni, malattie e altri imprevisti documentabili su richiesta, intercorsi successivamente.**

....omissis....

Articolo 47 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE VOLONTARIA

Inserito un ultimo comma:

Le Parti, nel condividere l'importanza di individuare iniziative promozionali mirate a favorire l'adesione dei lavoratori alla previdenza complementare volontaria, stabiliscono la programmazione di un'ora di assemblea inerente ad Alifond nel corso del 2021 e di un momento di confronto nel 2022 per monitorare le adesioni e valutare successive iniziative da intraprendere per il restante periodo di vigenza del contratto.

Articolo 50 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

.... omissis....

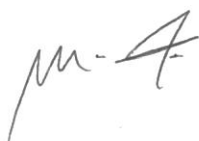
Si prevedono dieci giornate l'anno di astensione dal lavoro spettanti a genitori che hanno figli ammalati di età compresa tra i tre e i quattordici anni. Nel caso di ricoveri ospedalieri o nei casi di patologie di particolari gravità dei figli, (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie, disturbi neurologici gravi) fino a 3 giornate di astensione dal lavoro verranno retribuite.

Si prevede:

- **fino a 16 ore di permesso retribuito l'anno per assistere i genitori, coniugi e/o figli non autosufficienti, in caso di ricoveri e/o dimissioni ospedalieri, day-hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche, debitamente documentati.**

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex Legge 104/92 per l'assistenza del medesimo soggetto;

- **la possibilità di usufruire del congedo parentale anche per i figli da 12 fino a 14 anni di vita, come giustificativo per l'assenza dal lavoro e senza aggravio per l'Azienda;**



- di esentare dal lavoro notturno le lavoratrici madri nonché il padre in condizione di mono affidatario, per ulteriori 12 mesi a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio;
- di riconoscere, una tantum, 16 ore di permesso retributivo per uno dei genitori per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.

.... omissis....

Articolo 51 (nuovo) - VIOLENZA DI GENERE

Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale in materia, si prevede:

- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato, il riconoscimento del diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento di violenza subito;
- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

Articolo 54 - INDUMENTI DI LAVORO

L'art. 51 del CCNL 2016-2020 è così modificato:

I dipendenti sono tenuti ad indossare durante il turno di lavoro gli indumenti e i dispositivi di sicurezza forniti dall'Azienda.

Articolo 55 – ~~TRAPASSO~~ CESSIONE DI AZIENDA O DI RAMO DI AZIENDA

~~H-trapasso~~ La cessione di azienda o di un suo ramo, durante il periodo di lavorazione, non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ad esso addetto conserverà i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Articolo 60 - AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

....omissis....

NORMA TRANSITORIA

....omissis....

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive operino le RSA delle Organizzazioni sindacali aderenti alle

Confederazioni firmatarie **dell'accordo interconfederale 18 marzo 2018**, il Rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale Accordo richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiori a sedici, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

....*omissis*....

Articolo 66 - INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le disposizioni del presente contratto sono **state definite** nell'ambito di ogni istituto correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite dal lavoratore.

Articolo 67 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio **2021** e sarà valido fino al 31 dicembre **2024** sia per la parte normativa sia per la parte retributiva. Esso sarà prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata A.R. o **PEC**.

....*omissis*....

FAI-CISL



FLAI-CGIL



UILA-UIL



APTI



ALLEGATI

Allegato A - Minimi retributivi mensili

Le tranche di aumento delle retribuzioni, con riferimento alla categoria 4°A, sono pari a € **20,00** a decorrere dal 1° gennaio 2021, ad ulteriori € **25,00** a decorrere dal 1° gennaio 2022, ad ulteriori € **20,00** a decorrere dal 1° gennaio 2023 e ad ulteriori € **13,00** a decorrere dal 1° gennaio 2024 e, pertanto, i minimi mensili, espressi in €, sono i seguenti:

	al 1/1/2021	al 1/1/2022	al 1/1/2023	al 1/1/2024
1°S	1.914,37	1.949,28	1.977,21	1.995,35
1°	1.767,22	1.800,39	1.826,92	1.844,17
2°	1.535,00	1.565,42	1.589,76	1.605,57
3°A	1.336,86	1.364,94	1.387,40	1.402,00
3°B	1.190,73	1.217,08	1.238,16	1.251,85
4°A	1.076,90	1.101,90	1.121,90	1.134,90
4°B	1.027,15	1.051,56	1.071,09	1.083,78
5°	994,05	1.018,07	1.037,29	1.049,77
6°	881,00	903,68	921,83	933,62

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:

Categoria	Importi mensili (€)
1a S	529,22991
1a	527,24930
2a	520,55189
3a A	515,75710
3a B	511,87179
4a A	508,45130
4a B	507,66732
5a	506,52388
6a	505,02822

ms A

[Handwritten signatures]