

## Rinnovo CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie

### Ipotesi d'accordo

L'anno 2014 il giorno 7 del mese di luglio, in Cesena presso la sede dell'Associazione Esportatori Ortofrutticoli di Cesena e Circondario - Via G. Bruno 118 - Cesena

tra

Fruitimprese rappresentata dal Presidente Walther Piraccini, Carlo Bianchi, Gualtiero Roveda e al fine della pratica professionale la Dott.ssa Chiara Alessandrini

e

La FLAI CGIL rappresentata da Giovanni Mininni, Davide Fiatti e la Delegazione trattante  
La FISASCAT CISL rappresentata da Vincenzo Dell'Orefice, Davide Guarini, Matteo Fabbri  
La UILTUCS UIL rappresentata da Antonio Vargiu, Maurizio Milandri

Si è concordata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 1.01.2014 – 31.12.2016 per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie.

Premessa

### Sistema delle relazioni sindacali

Le Parti convengono di incontrarsi entro il 30.06.2015 per l'applicazione dell'eventuale accordo nazionale sulla Rappresentanza concordato per il Settore.

### Struttura e assetto contrattuale

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli:

- 1) nazionale;
- 2) aziendale/di gruppo o territoriale/di bacino.

### Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

Il presente CCNL ha, sia per la parte normativa che economica, durata triennale, e decorre dal 1.1.2014 e scade il 31.12.2016, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza.

### E.B.O.

La vigenza dell'art. 6 del CCNL è sospesa sino a sino alla definizione di una nuova disciplina.

### Commissione pari opportunità

Le Parti convengono di rendere operativa la Commissione.

### Politiche di pari opportunità

Padri e madri al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro per esigenze legate all'assistenza dei figli di età inferiore a 14 anni (~~6 anni~~) potranno usufruire del monte ore di permessi retribuiti previsti dal contratto anche frazionati per ora o unità di ore.

Nel caso di maternità o paternità facoltativa il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR anche in assenza dei presupposti di legge.

Nelle imprese, con più di venti dipendenti, a tempo indeterminato, le madri con orario di lavoro full-time, possono per il periodo successivo all'assenza per maternità, usufruire della conversione del rapporto in part-time fino al compimento del terzo anno di età del figlio. Trascorso tale periodo sarà facoltà della lavoratrice ripristinare il contratto full-time. Al fine di beneficiare del diritto

(conversione in part-time e riconversione a full-time) in questione la lavoratrice dovrà obbligatoriamente comunicarne in forma scritta la richiesta almeno 60 giorni prima. L'azienda per consentire alla lavoratrice di beneficiare di tale facoltà potrà assumere altro lavoratore in sostituzione, che non sarà calcolato come incremento occupazionale al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

### Apprendistato

Le parti convengono in sede di stampa del testo contrattuale di inserire l'articolato relativo all'apprendistato adeguandolo alle modifiche di legge nel frattempo intervenute (D.lgs 34/2014).

### Conservazione del posto

Il termine di 120 giorni previsto dall'art. 25, co. 2, del CCNL viene sostituito con il termine di 180 giorni.

I lavoratori infortunati, in occasione di lavoro, o affetti da gravi patologie e/o sottoposti alle relative terapie, anche salvavita, non potranno essere licenziati anche qualora sia superato il periodo di conservazione del posto di lavoro. Tale periodo sarà di aspettativa senza retribuzione e il lavoratore non concorrerà a determinare il numero dei lavoratori occupati al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

Nell'articolo verrà esplicitata la disciplina di legge che riguarda il periodo di congedo retribuito per i lavoratori con una invalidità pari o superiore al 50%.

### Art. 82 CCNL

E' abrogato l'art. 82 del CCNL rubricato "Contratti di gradualità".

### Conciliazione delle controversie

La vigenza degli artt. da 102 a 104 ter è sospesa sino alla definizione di una nuova disciplina.

### Cicli stagionali

L'allegato 10 al CCNL viene aggiornato con l'inserimento dei seguenti cicli produttivi:

- 16) Attività di produzione e commercializzazione di prodotti di IV gamma
- 17) Attività di produzione e commercializzazione di prodotti di V gamma

### Aumenti economici

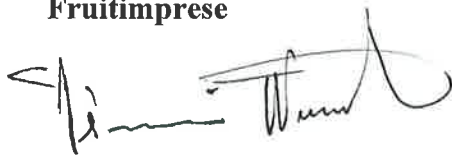
Le parti concordano che l'incremento salariale, per il triennio 2014/2016, a regime, è pari a € 85,25 al IV livello.

Di seguito si concorda la seguente tabella salariale con i rispettivi aumenti per livello:

livelli	paga cong. mensile al 31/12/2013	tranche 1 01/07/2014	tranche 2 01/07/2015	tranche 3 01/10/2016	aumento complessivo	paga cong. mensile al 01/10/2016
Quadro	1912,83	29,82	29,82	56,66	116,30	2029,13
1	1826,14	28,47	28,47	54,09	111,03	1937,17
2	1615,91	25,19	25,19	47,87	98,25	1714,16
3	1546,03	24,10	24,10	45,80	94,00	1640,03
4	1402,16	21,86	21,86	41,53	85,25	1487,41
5	1342,61	20,93	20,93	39,77	81,63	1424,24
6 super	1314,34	20,49	20,49	38,93	79,91	1394,25
6	1283,53	20,00	20,00	38,00	78,00	1361,53
7	1234,91	19,25	19,25	36,58	75,08	1309,99

Letto, confermato, le Parti sottoscrivono.



**Fruitimprese**

  
L. L. L.  
C. L. L.  
Eliane Scappellato

**Flai Cgil,**

Dante   


**Fisascat Cisl**

**Uiltucs Uil**