

IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 29 Aprile 2008 si sono incontrati presso la sede di APOFRUIT ITALIA s.c.a in Donnalucata (RG)

- la cooperativa APOFRUIT Italia s.c.a rappresentata dai sig.ri Battistini Giancarlo Ivo, Montaguti Roberta e D'Aquila Alfonso;
- le OO.SS FLAI-UIIA di Ragusa rappresentate rispettivamente dai Sigg. Giavatto Giuseppe, Fasciotti Salvatore e De Gregorio Concetta;
- la R.S.A dello stabilimento di Donnalucata Sig.ra Asta Maria Teresa

premesso che

- Apofruit Italia s.c.a ha acquisito in proprietà lo stabilimento sito in Donnalucata (RG) ed, dal 01.01.08 svolge su tale stabilimento attività lavorativa di ritiro, conservazione, confezionamento e commercializzazione dei prodotti ortofrutticolo conferiti dai soci produttori dell'area Sicilia;
- nel corso degli incontri precedenti le parti hanno approfonditamente esaminato il progetto di sviluppo e le strategie di Apofruit Italia per l'area della Sicilia nonché l'impatto occupazionale e le prospettive lavorative per lo stabilimento sito in tale territorio;
- le parti intendono rendere tale stabilimento efficiente ed efficace rispetto alle esigenze produttive e di mercato

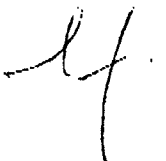
Tutto ciò premesso tra le parti sopra indicate è stata stipulata la seguente ipotesi di accordo aziendale :

1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e criterio per la sua interpretazione ed applicazione;

2) a tutti i lavoratori assunti nello stabilimento di Donnalucata si applicherà con decorrenza dal 01.01.08 il C.C.N.L. per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli ;

3) le parti si incontreranno di norma due volte all'anno e comunque quanto si renda necessario. Tali incontri avranno carattere preventivo ponendo particolare attenzione ai temi di carattere generale, aziendale e di stabilimento. In particolare un incontro avverrà entro il mese di dicembre per la stipula della convenzione ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. al fine di definire l'organico aziendale per l'anno successivo. In tale occasione verranno inoltre verificati gli inquadramenti professionali e definiti gli eventuali passaggi di fascia.

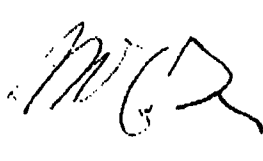
Verranno inoltre effettuati confronti periodici con le RSA e il Responsabile di Stabilimento per verificare l'andamento dell'attività lavorativa e la distribuzione delle giornate all'interno dell'organico aziendale;



PAGINA: 1



+390932931612



CAMERA DEL LAVORO SICILIA



30-APR-08 10:41

4) i lavoratori assunti con qualifica di operai a tempo determinato sono considerati facenti parte dell'organico aziendale se inseriti nell'ambito della convenzione annuale, stipulata ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L.. Tali lavoratori sono suddivisi in base alle seguenti fasce occupazionali :

- 162 gg di lavoro, con assunzione di norma dal 1 gennaio al 31 dicembre
- 101 gg di lavoro, con assunzione di norma dal 1 gennaio al 31 dicembre, realizzabili in 10 mesi
- 51 gg di lavoro, con assunzione di norma dal 1 gennaio al 31 dicembre, realizzabili in mesi 6.

Le assunzioni di nuovo personale in occasione delle campagne annuali saranno considerate integrative all'organico aziendale. Tali lavoratori verranno inseriti nella convenzione dell'anno successivo se avranno lavorato almeno 51 giornate e se non avranno interrotto il rapporto di lavoro prima della scadenza concordata;

5) per gli operai a tempo determinato l'orario di lavoro è di 39 ore settimanali, come previsto dall'art. 22 del C.C.N.L., distribuito su 5 giorni dal lunedì al venerdì (7 ore il venerdì). Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero e settimanale; per la giornata del sabato, qualora non sia stato raggiunto l'orario settimanale di lavoro, si considera lavoro straordinario quello svolto oltre l'ottava ora. Per le prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le maggiorazioni previste dalle norme contrattuali applicate.

In caso di prestazioni lavorative continuative superiori a 6 ore i lavoratori potranno usufruire di un periodo di pausa retribuita per il riposo ed il ristoro di 15 minuti.

6) visto l'art. 22 del C.C.N.L., applicato viene istituito il monte-ore di eccedenza (banca-ore). Le ore di prestazione lavorativa eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero anziché essere immediatamente retribuite come ore di straordinario saranno accantonate nel monte-ore individuale. Tali ore verranno trasformate in ore/giorni di riposo compensativo il cui godimento verrà concordato direttamente tra il lavoratore e il Responsabile di Stabilimento. Per tali ore non si farà luogo all'erogazione delle maggiorazioni per lavoro straordinario. In caso di cessazione del rapporto di lavoro le ore accantonate e non godute verranno monetizzate;

7) a tutto il personale a tempo determinato che ne faccia richiesta saranno concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative, permessi individuali non retribuiti per esigenze personali c/o familiari. Fatti salvi i casi eccezionali, la richiesta deve essere presentata in forma scritta. Tali periodi di assenza così come i periodi di malattia verranno recuperati, previo confronto con le RSA e compatibilmente con le giornate lavorative aziendali eccedenti e quindi distribuibili.

lf ad S. M. Lee

Compatibilmente ai programmi produttivi e senza pregiudicare il raggiungimento della fascia occupazionale, il personale a tempo determinato in organico annuale (160/101) può usufruire di due settimane di "disponibilità personale" nel periodo di bassa intensità lavorativa previa autorizzazione del Responsabile di Stabilimento.

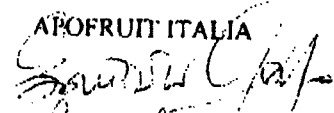
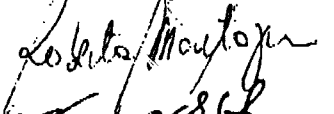

8) qualora per motivi tecnico/produttivi non sia possibile una piena programmazione settimanale, l'azienda comunicherà i nominativi delle persone iscritti nei turni del giorno e/o dei giorni seguenti con comunicazione verbale entro la fine del turno o con comunicazione telefonica; in tal caso, al fine di evitare il massimo condizionamento possibile al lavoratore la chiamata avverrà dalle ore 18.00 alle ore 19.30 del giorno prima per il giorno successivo. Con lo stesso metodo l'azienda dovrà comunicare l'eventuale variazione dell'orario di entrata dei lavoratori impegnati nel turno settimanale. L'indisponibilità alla "chiamata improvvisa" fuori dalla fascia oraria sopra indicata o nella settimana di riposo (periodo di bassa intensità lavorativa), non saranno considerate come perdita della giornata;

9) ad ogni lavoratore l'azienda fornirà gratuitamente nr.1 grembiule (o tuta) e nr. 1 berretto all'anno, al personale addetto alle aree di produzione verranno inoltre forniti guanti ad uso giornaliero. Tutto il personale verrà comunque dotato dei dispositivi di protezione individuale necessari per lo svolgimento della mansione attribuita;

10) la coop.va Apofruit, visto l'importanza della formazione per la sicurezza del lavoro e la qualità dei processi produttivi, si impegna a realizzare programmi di formazione ed informazione interna ed esterna, i cui risultati e programmi per l'anno successivo saranno oggetto di confronto con le RSA/RLS e le OO.SS entro il mese di dicembre di ogni anno. In particolare le parti convengono sulla necessità di specifica formazione indirizzata verso i capi-reparto / capi-banco finalizzata ad una migliore gestione del personale;

11) il presente accordo decorre dal 01.01.08 e avrà scadenza il 31.12.10. Le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza per verificare la proroga di tale accordo per gli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

APOFRUIT ITALIA




Le R.S.A



Le OO.SS

