



Ortofrutticoli ed Agrumari

Aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, operanti nell'esportazione, importazione e commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e agrumari

In vigore dal 01.09.2024 al 31.08.2027
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. H344



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Aziende Settore Ortofrutticoli ed Agrumari

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti delle Imprese Ortofrutticole ed Agrumarie che operano nei seguenti settori merceologici: commercio prodotti Ortofrutticoli ed Agrumari comprensivo di tutti i prodotti compresi nella I, II, III, IV, V gamma che riguardano, a titolo non esaustivo, i seguenti settori:

Aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, di importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano tutte le lavorazioni industriali e/o artigianali di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento, etichettatura, cottura a forno o a vapore, lessatura, grigliatura, ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati. Si precisa che il presente CCNL viene applicato a tutte le lavorazioni comprese nella I, II, III, IV, V gamma. È altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

STAGIONALITÀ

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate:

- esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge.

Tali attività sono caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno e per la durata massima di 8 mesi, ricompresi nel periodo da marzo ad ottobre di ogni anno.

In considerazione delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e dell'incidenza che su di esse ha l'alternanza delle stagioni, eventuali ulteriori ipotesi di attività stagionale potranno essere previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello previa richiesta all'Ente Bilaterale EBIASP da inviare tramite pec all'indirizzo ebiasp@pec.it, il quale emetterà il proprio parere entro 30 giorni, salvo la necessità di richiedere la presentazione di ulteriore documentazione. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà respinta.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI															
Periodo di prova Art.2	Quadri e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.															
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni, ad esclusione delle fattispecie elencate nel CCNL, e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.															
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%, con maggiorazione del 25%.															
Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. <table><tr><th></th><th>Tipologia</th><th>Maggiorazione</th></tr><tr><td>A</td><td>Lavoro straordinario diurno</td><td>35%</td></tr><tr><td>B</td><td>Lavoro straordinario notturno</td><td>50%</td></tr><tr><td>C</td><td>Lavoro domenicale o straordinario festivo</td><td>42%</td></tr><tr><td>D</td><td>Lavoro straordinario festivo notturno</td><td>60%</td></tr></table> È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 e le ore prestate a tale titolo sono retribuite con la maggiorazione del 15%.			Tipologia	Maggiorazione	A	Lavoro straordinario diurno	35%	B	Lavoro straordinario notturno	50%	C	Lavoro domenicale o straordinario festivo	42%	D	Lavoro straordinario festivo notturno	60%
	Tipologia	Maggiorazione														
A	Lavoro straordinario diurno	35%														
B	Lavoro straordinario notturno	50%														
C	Lavoro domenicale o straordinario festivo	42%														
D	Lavoro straordinario festivo notturno	60%														
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 sulla quota oraria della normale retribuzione da considerarsi omnicomprensiva e non cumulabile.															
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.															
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173". In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 3° al 6°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.															
Indennità Art. 25 bis	Ai lavoratori che operano nelle celle frigorifere viene erogata una maggiorazione del 10% sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 per "disagio freddo". La stessa indennità viene erogata anche per "disagio caldo", per i lavoratori operanti a distanza inferiore a 3 metri rispetto a impianti con fiamme vive, con temperatura dell'impianto maggiore di 10 gradi rispetto a quella ambientale ed esposti al calore per lunghi periodi.															
Contratto di reinserimento Art. 25 ter	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: prima metà del periodo: 85%; seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti;															

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Aziende Settore Ortofrutticoli ed Agrumari**

	n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.
Mensilità	Quattordici.
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
Malattia Art. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi 720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comporta è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi. Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
Part time Art.76 e ss	- Maggiorazione del 10% per ore in regime di clausole elastiche e flessibili. - Maggiorazione del 10% per le ore supplementari. In caso di lavoro supplementare festivo, la maggiorazione è pari al 42% e al 60% se notturno.
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 6 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 10 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.
Fondi Art. 129	FONDOSANI - Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. - Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. - Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella:

	da 1 a 5 :	€ 50,00
	da 6 a 15 :	€ 100,00
	da 16 a 30:	€ 150,00
	da 31 a 40:	€ 250,00
	da 41 a 50:	€ 300,00
	oltre 50:	€ 350,00
	L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL.	

EBIASP

- Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL.
- Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.
- L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL.

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per seguenti livelli e durate:

- a. 36 mesi per gli apprendisti al 2-3-4-5° livello;
- b. 24 mesi per gli apprendisti 6° livello.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata:

INQUADRAMENTO			
Livello	1° periodo	2° periodo	3° periodo
Dal 2° al 5°	Due livelli sotto quello di destinazione	Un livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione
6°	Un livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione	-

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	75% dal 4° al 180° gg

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA A

Inquadramento	Minimi al 01/09/2024	Minimi al 01/06/2025	Minimi al 01/06/2026	Minimi al 01/08/2027
Quadri*	€ 2.337,00	€ 2.367,00	€ 2.397,00	€ 2.486,95
Primo livello	€ 2.230,00	€ 2.258,50	€ 2.287,15	€ 2.373,00
Secondo livello	€ 1.970,50	€ 1.995,90	€ 2.021,00	€ 2.096,95
Terzo livello	€ 1.884,15	€ 1.908,40	€ 1.932,55	€ 2.005,00
Quarto livello	€ 1.706,50	€ 1.728,40	€ 1.750,40	€ 1.815,95
Quinto livello	€ 1.633,10	€ 1.654,00	€ 1.674,95	€ 1.737,90
Sesto livello S	€ 1.598,30	€ 1.618,70	€ 1.639,20	€ 1.700,80
Sesto livello	€ 1.559,90	€ 1.579,90	€ 1.599,95	€ 1.660,00
Settimo livello	€ 1.500,10	€ 1.519,30	€ 1.538,55	€ 1.596,30

* Da aggiungere indennità di funzione pari a 160,00€

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- a. Punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- b. Incrementi di produttività, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, anche con scopi promo-pubblicitari;
- c. Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- d. Esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
- e. Esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
- f. Attività lavorative, manutentive e produttive collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
- g. Esigenze connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza;
- h. Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- i. Sostituzione di lavoratori assenti;
- j. Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

CCNL ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Ortofrutticoli ed Agrumari, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.

