

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE NON IMBARCATO DIPENDENTE DA COOPERATIVE ESERCENTI
ATTIVITÀ DI PESCA MARITTIMA, DI MARICOLTURA, ACQUACOLTURA E
VALLICOLTURA

VERBALE DI ACCORDO

In data 30 novembre 2022

tra

AGCI-AGRITAL

CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA

LEGACOOP Agroalimentare

e

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILAPESCA

è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, scaduto il 31 dicembre 2021.

Il presente accordo avrà scadenza il 31 dicembre 2025.

Esso contiene la riformulazione delle parti (dichiarazioni ed articoli) di seguito riportate, l'inserimento degli artt. 30 *bis* e 32 *bis*, nonché le nuove tabelle retributive valide a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Le parti concordano altresì di proseguire il confronto per individuare una nuova e diversa formulazione dell'articolo 1 relativo alla sfera di applicazione al fine di dare il giusto rilievo alle fattispecie attualmente non previste dal citato art. 1, con particolare riferimento alle ipotesi di attività lavorativa svolta a terra da parte di un lavoratore imbarcato presso il medesimo datore di lavoro in maniera complementare rispetto alle primarie mansioni di marittimo.

Per ciò che attiene invece alla parte retributiva le parti concordano di riconoscere un incremento economico nella misura del 3% che verrà corrisposto a decorrere dal 1° dicembre 2022 ed un altro 3% a decorrere dal 1° marzo 2023.

Entro 60 (sessanta giorni) dalla firma del presente accordo le parti si ritroveranno per la sottoscrizione dell'intero contratto, rinnovato secondo le presenti intese, le cui parti saranno aggiornate e formalmente coordinate con i contenuti dell'intesa odierna.

Di seguito si riporta il contenuto di detto accordo che sancisce l'accordo per il rinnovo del CCNL citato.

RELAZIONI SINDACALI

Aggiungere alla fine del periodo il seguente:

"Le parti firmatarie del presente CCNL riconoscono reciprocamente di essere i soggetti comparativamente più rappresentativi nell'ambito di applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Qualora altre organizzazioni, diverse da quelle che sottoscrivono il presente contratto siano interessate a regolare i rapporti di lavoro dei propri lavoratori e soci uniformandosi alla disciplina stabilita dallo stesso, esse lo potranno recepire nella sua interezza impegnandosi a garantire presso i rispettivi associati la piena e completa applicazione dei contenuti normativi ed economici del contratto medesimo.

A fronte di un'eventuale richiesta di adesione al presente CCNL da parte di altre organizzazioni, tutte le parti stipulanti sono tenute a darne preventiva e formale autorizzazione, secondo le modalità previste dall'accordo Interconfederale del 28 luglio 2015."

Art. 9

(Flessibilità)

Al paragrafo "Flessibilità non strutturale", lettera b), dopo l'ultimo periodo aggiungere il seguente:

"A decorrere dalla data della firma del presente accordo la retribuzione per le ore in flessibilità positiva è maggiorata del 20% (venti per cento), ferma restando l'erogazione salariale completa in caso di flessibilità negativa."

Art. 13

(Orario straordinario)

Dopo il primo comma, le parole: "-20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno" sono sostituite dalle seguenti:

"-30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno."

Al secondo comma le parole da "e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33" sono sostituite dalle seguenti: *"e con la maggiorazione del 35% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33."*

Art. 14

(Pernottamento in valli da pesca)

L'articolo 14 è sostituito dal seguente:

"Qualora il datore di lavoro richieda agli operai il pernottamento in valle da pesca, dovrà corrispondere agli stessi una indennità aggiuntiva fissa nella misura di 45,00 euro per singola notte. Detta presenza notturna, improntata ad un criterio di turnazione, non potrà interessare lo stesso lavoratore per un periodo superiore a 6 giorni nello stesso mese."

Art. 18

(Permessi retribuiti)

L'art. 18 è sostituito dal seguente:

"Gruppi di 4 e 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle 3 festività abolite dal combinato disposto dalla legge 5 marzo 1977 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

In aggiunta a quanto previsto sopra e Con le stesse modalità, saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi salvo fermo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto, in materia di riduzione, permessi e ferie per complessive ulteriori 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Resta fermo altresì, quanto previsti dall'art. 9.

I permessi non fruiti, entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 35, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'ultimo anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo di permessi di cui al presente articolo per ogni mese di intero di servizio prestato, non computandosi, al fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto."

Art. 27

(Indennità di malattia)

Alla lettera b), punto 2, sostituire "75% per i giorni dal 4° al 20°" con le seguenti:

"100% per i giorni dal 4° al 20° fino ad un massimo di 5 eventi annui; 75% dal sesto evento in poi"

Dopo l'ultimo comma aggiungere il seguente:

"la normativa del presente articolo si applica anche ai lavoratori apprendisti".

Art. 28

(Indennità di infortunio)

Al secondo comma sostituire al punto 1 "60%" con "100%" e al punto 2 sostituire "90%" con "100%".

Dopo l'ultimo comma aggiungere il seguente:

"la normativa del presente articolo si applica anche ai lavoratori apprendisti".

Art. 30

(Aspettativa malattia e infortunio)

Al primo comma sostituire le parole: "periodo non superiore a giorni 120" con il seguente: "periodo non superiore a giorni 180"

Art. 41

(Indennità di cassa)

All'articolo 41, sostituire "5%" con "10%"

Art. 60

(Formazione)

Alla lettera a), secondo periodo, sostituire le parole "150" con le seguenti: "200".

Art. 64

(Previdenza complementare)

L'art. 64 è sostituito dal seguente:

"Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro instaurato compresi nella sfera di applicazione del presente contratto per il personale non imbarcato dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, attività di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura, la previdenza integrativa complementare così come prevista dal D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni le parti convengono quanto segue:

- *di aderire al Fondo Previdenza Cooperativa in cui è confluito il precedente Fondo di Previdenza Complementare FILCOOP;*
- *il versamento della contribuzione al Fondo decorre dalla data d'iscrizione al Fondo da parte del lavoratore aderente, attraverso apposita domanda di iscrizione, con decorrenza immediata;*
- *le contribuzioni dovute al Fondo, sono costituite da:*
 - a) *1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, fino al 31/12/2022;*
 - b) *1,5% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, a far data dal 01/01/2023;*
 - c) *1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;*
 - d) *una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati al 28 aprile 1993;*
 - e) *100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28.4.93 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.*
 - f) *100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo alla iscrizione al Fondo per i lavoratori assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal CCNL compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro, di durata pari o superiore a 4 mesi.*

È fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi, entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

L'obbligo di contribuzione al Fondo Pensione a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro con il lavoratore dipendente ovvero in caso di promozione alla qualifica di dirigente.

La contribuzione al Fondo Pensione è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dalle imprese ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo Pensione di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico ove consentito dalla normativa vigente.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia allo Statuto di Previdenza Cooperativa, alla normativa vigente e ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano."

Art. 65

(Fondo sanitario integrativo)

L'art.65 è sostituito dal seguente:

"Le parti convengono di introdurre l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa per gli addetti del settore quale diritto contrattuale da riconoscere ai destinatari del presente CCNL.

Le parti valutano opportuno utilizzare strumenti già in essere quali soluzioni di miglior valore per i propri lavoratori.

Le parti concordano altresì di promuovere ogni utile iniziativa affinché tutti i lavoratori dipendenti ai quali si applica il presente contratto siano iscritti al fondo bilaterale F.I.L.COOP Sanitario.

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo totale per ciascun lavoratore nel limite massimo di € 52,00 annuo, suddiviso in € 26,00 a carico dell'impresa ed altrettanti a carico del lavoratore così da suddividere l'onere in maniera paritetica.

Sono fatte salve le forme di assistenza sanitaria integrativa previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali che prevedano l'adesione ad un sistema mutualistico già esistente alla data della firma del presente CCNL che dovrà garantire comunque prestazioni equipollenti.

L'azienda che omette il versamento per la sanità integrativa è responsabile verso i lavoratori per la perdita delle prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito."

Art. 66

(Decorrenza e durata del contratto)

L'art. 66 è sostituito dal seguente:

"Il presente contratto ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2022 fino a tutto il 31 dicembre 2025.

Il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza mediante raccomandata a/r o PEC.

In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta nuova regolamentazione collettiva."

Art. 67

(Rinnovo del contratto – procedure)

L'art. 67 è sostituito dal seguente:

“La parte che ha disdetto il CCNL ai sensi del precedente articolo presenterà le proposte per il rinnovo del CCNL almeno 3 mesi prima della scadenza. L'apertura della trattativa avverrà non più tardi di 2 mesi prima della scadenza del CCNL.”

Art. 32

(Gravidanza e puerperio)

Dopo il penultimo periodo aggiungere il seguente:

“Su richiesta della lavoratrice interessata o, in alternativa, del lavoratore padre convivente con la stessa, il periodo di esenzione dal lavoro notturno può essere concesso per un periodo di tre mesi a partire dal compimento dei tre anni di età del proprio figlio fino al compimento dei sei anni di età dello stesso.”

Dopo l'ultimo comma aggiungere il seguente:

“Per il padre lavoratore la durata del congedo di paternità obbligatorio previsto nei casi di cui all'articolo 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151, è estesa di un giorno.”

NUOVI ARTICOLI

Art. 30-bis

(Ferie solidali)

Ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs n° 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.Lgs n° 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La fruizione delle ferie solidali resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta di utilizzo di ferie solidali per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende note al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di ferie solidali e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'impresa, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione.

Una volta acquisite, le ferie solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

Art. 32-bis

(Tutele per le donne vittime di violenza di genere)

Allo 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 del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 (*Convenzione di Istanbul*) e dalla normativa nazionale in materia, si definisce quanto segue:

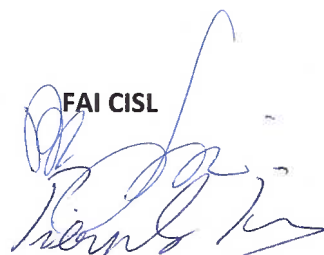
- la lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24 del D.Lgs n° 80/2015 può usufruire di un periodo di congedo retribuito di due mesi, ulteriore a quello di legge, a carico della cooperativa. Per le modalità di utilizzo del congedo valgono le disposizioni del citato articolo 24.
- La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24 comma 1 del D.Lgs n° 80/2015 può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice.

Roma, 30 novembre 2022

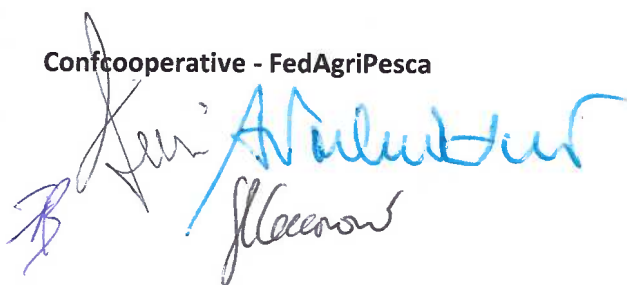
AGCI AGRITAL



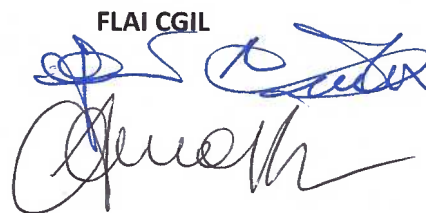
FAI CISL



Confcooperative - FedAgriPesca



FLAI CGIL



Legacoop Agroalimentare – Dip. Pesca



UILAPESCA

Ulisse Lorenzini

Tabella retribuzioni dal 1 dicembre 2022 al 28 febbraio 2023				
Livelli	Parametro	Retribuzione in € al 31/12/2021	Aumento in € da 01/12/2022	Retribuzioni in € da 01/12/2022
7	100	1.357,15	40,71	1397,86
6	109	1.479,24	44,41	1523,65
5	114	1.547,16	46,41	1593,57
4	120	1.628,58	48,86	1677,44
3	129	1.750,73	52,52	1803,25
2	140	1.900,02	57,00	1957,02
1	152	2.062,87	61,89	2124,76
Quadro	162	2.198,59	65,95	2264,54

Tabella retribuzioni dal 1 marzo 2023				
Livelli	Parametro	Retribuzione in € al 01/12/2022	Aumento in € da 01/03/2023	Retribuzioni in € da 01/03/2023
7	100	1.397,86	40,71	1438,57
6	109	1.523,65	44,41	1568,06
5	114	1.593,57	46,41	1639,98
4	120	1.677,44	48,86	1726,30
3	129	1.803,25	52,52	1855,77
2	140	1.957,02	57,00	2014,02
1	152	2.124,76	61,89	2186,65
Quadro	162	2.264,54	65,95	2330,49

44

Uld