

Circolare illustrativa accordo 28 novembre 2013

Con la firma del verbale di accordo del 28 novembre 2013, concernente i contenuti normativi e retributivi, UNIONALIMENTARI-CONFAPI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL hanno rinnovato il CCNL del 16 settembre 2010 per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare.

Sommario

RETRIBUZIONE.....	2
1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive).....	2
2. Decorrenza e durata.....	2
RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI	2
3. Clausola di Salvaguardia.....	2
4. Osservatorio Nazionale di Settore.....	2
5. Contrattazione di secondo livello.....	2
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	3
6. Contratto a tempo determinato.....	3
7. Contratti a termine acasuali.....	3
8. Intervalli temporali	3
9. Somministrazione di lavoro a tempo determinato (causali).....	3
10. Somministrazione di lavoro a tempo determinato (proroghe)	3
11. Malattia e infortunio non sul lavoro	4
APPRENDISTATO	4
12. Riforma normativa.....	4
WALFARE	5
13. Welfare bilaterale	5
14. Sanità integrativa	5
TABELLE RETRIBUTIVE.....	6
<i>Tabella minimi mensili (esclusa panificazione).....</i>	<i>6</i>
<i>Panificazione industriale - minimi tabellari.....</i>	<i>6</i>
<i>Arretrati periodo 1 Maggio 2013 – 30 Novembre 2013.....</i>	<i>7</i>

RETRIBUZIONE

1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)

L'aumento medio a regime, dei minimi tabellari, è pari a **euro 126,00 lordi mensili**, calcolato sul parametro convenzionale 137. Lo stesso è suddiviso in 4 tranches, pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 01/05/2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01/07/2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01/05/2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 01/04/2016. Per il periodo maggio-novembre 2013, saranno corrisposti gli **arretrati**, differenziati per livello.

Per lo specifico settore della panificazione industriale le parti hanno concordato gli stessi incrementi retributivi e le stesse scadenze previste per le aziende alimentari.

Ripristinata la distanza di 7 mesi rispetto al CCNL delle imprese alimentari maggiori, il CCNL Unionalimentari-Confapi evidenzia una minore onerosità determinata principalmente da un montante retributivo che per i 38 mesi di vigenza si colloca a 3.624 Euro.

2. Decorrenza e durata

Sia per la parte economica sia per quella normativa, dal **1 maggio 2013 al 30 giugno 2016**. Per una durata complessiva di **38 mesi**.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

3. Clausola di Salvaguardia

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro per imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, si intendono estese anche alle aziende che applicano il CCNL UnionAlimentari-Confapi.

4. Osservatorio Nazionale di Settore

Verrà reso operativo, a titolo sperimentale, l'Osservatorio Nazionale di Settore, già previsto dal CCNL del 16 settembre 2010. La durata è correlata alla vigenza del presente contratto. L'attività è ampliata anche con la possibilità di trattare "l'elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello".

La costituzione avverrà su indicazione del Comitato di Indirizzo e sarà finanziato con un contributo mensile (riferito a 12 mensilità) a carico dell'azienda pari a 1,00 euro, per ciascun lavoratore a tempo pieno.

Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo e successivamente comunicate alle imprese.

5. Contrattazione di secondo livello

L'art. 53 del CCNL è stato riformulato, in seguito ad approvazione delle "Linee Guida" per la contrattazione di 2° livello, elaborate dalla commissione bilaterale prevista dal CCNL del 16 settembre 2010.

Vista l'ampiezza del tema si rimanda a nostra prossima circolare, specifica sulla contrattazione di 2° livello.

Chiaramente la contrattazione di 2° livello, sia aziendale che territoriale, è concepita come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori; pertanto le aziende che non diano applicazione a uno dei due menzionati regimi di contrattazione di secondo livello, saranno tenute alla corresponsione dell'Elemento di Garanzia Retributiva (sostitutivo del premio per obiettivi).

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

6. Contratto a tempo determinato

Ampliate le causali per cui è possibile stipulare contratti a termine, in particolare è possibile anche per "fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete".

Inoltre, sono stati ampliati i casi in cui non si conteggiano le assunzioni rispetto al calcolo delle percentuali massime di lavoratori possibili con contratto a termine. In particolare oltre alle esclusioni già previste dal CCNL del 16 settembre 2010 non si considerano ai fini del computo i lavoratori assunti con contratti a termine:

- per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1 bis, del D.Lgs. 368/2001 così come novellato dalla Legge 99/2013 (Contratti a termine acausali).

7. Contratti a termine acausali

Le Parti hanno concordato che le ragioni giustificatrici per apporre un termine, oltre a non applicarsi nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione (Art. 1 del D.lgs 368/2001), non sono richieste anche nei seguenti casi:

- in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;
- in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

8. Intervalli temporali

Intervalli temporali ridotti a 5 giorni, per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi, e a 10 giorni, se superiori a 6 mesi.

Inoltre, assenza di intervalli temporali in caso di successione di contratti a tempo determinato acausali, di cui ai casi riportati in precedenza, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

9. Somministrazione di lavoro a tempo determinato (causali)

Ampliate i casi in cui non si conteggiano le assunzioni rispetto al calcolo delle percentuali massime di lavoratori possibili con contratto di somministrazione. In particolare oltre alle esclusioni già previste dal CCNL del 16 settembre 2010 non si considerano ai fini del computo i lavoratori assunti con contratti a termine per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels). La stessa casistica è inserita ovviamente fra le cause di assunzione con tale tipologia contrattuale.

10. Somministrazione di lavoro a tempo determinato (proroghe)

In merito alla proroga del contratto di somministrazione è stata eliminata la limitazione per cui era consentito il rinnovo senza maggiorazione retributiva, precedentemente fissata per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

Si applicano quindi i soli limiti della norma di legge ed eventualmente della normativa specifica riferita al contratto di Somministrazione (attualmente è previsto un massimo di 6 proroghe per una durata complessiva di 36 mesi con lo stesso datore di lavoro).

11. Malattia e infortunio non sul lavoro

Oltre ad alcune modifiche in merito alla comunicazione del certificato medico, sono state ampliate anche le modalità di comunicazione per avvisare in azienda in caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, salvo comunque il dovere del lavoratore di accertarsi della ricezione in azienda.

L'assenza dovrà essere comunicata almeno 4 ore prima dell'inizio del turno di lavoro, salvo giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

APPRENDISTATO

12. Riforma normativa

Gran parte delle modifiche introdotte sono in funzione delle novità normative imposte dalla legge. Tra cui, ad esempio, la possibilità di applicare l'apprendistato a partire dai 15 anni di età dell'apprendista, per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione.

Possono, invece, essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

In generale il limite massimo della durata dell'apprendistato è stato ridotto a 36 mesi.

Ricordiamo anche alle imprese che per esercitare la facoltà di recesso al termine dell'apprendistato l'azienda deve comunicarlo all'apprendista con preavviso di 15 giorni, rispetto al termine dell'apprendistato, diversamente il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Compatibilmente con la riduzione a 36 mesi per la durata massima, sono state mantenute le modifiche concordate con l'ultimo rinnovo. Quindi al fine di incentivare l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante, l'istituto è stato reso più conveniente per le aziende, aumentando la durata dei primi due periodi durante i quali il trattamento retributivo è inferiore rispetto a quello di destinazione finale.

*Ad esempio, per un contratto di apprendistato di durata complessiva pari a 36 mesi:
il primo periodo 15 mesi (retribuzione di due livelli inferiore rispetto a quella di destinazione finale);
il secondo periodo 15 mesi (retribuzione è un livello inferiore rispetto a quella di destinazione finale);
il terzo ed ultimo periodo 6 mesi (in cui la retribuzione è pari a quella di destinazione finale).*

Per quanto concerne la formazione, è stata ridotta, non può comunque essere inferiore ad 80 ore medie annue retribuite (precedentemente il monte ore minimo era di 120 ore), comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.

È stato inoltre convenuto che l'Osservatorio Nazionale di Settore dovrà determinare le figure professionali equipollenti all'artigianato per le quali la durata massima dell'apprendistato potrà essere innalzata fino a 5 anni.

WALFARE

13. Welfare bilaterale

L'art. 61 del CCNL è stato riformulato per dare seguito alla bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali del Sistema di rappresentanza CONFAPI. La stessa è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento. Quindi, fino all'effettivo avvio del fondo, nessuna importo deve essere accantonato o è dovuto ai lavoratori.

Le parti si danno reciprocamente atto che i 2 euro/mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente CCNL si intendono assorbiti dalla voce "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo 61 sul welfare bilaterale. Gli accantonamenti suggeriti da nostra Circolare del 9 gennaio 2012 ritornano quindi nella disponibilità aziendale.

14. Sanità integrativa

Con l'introduzione dell'art.61bis è stato anche riformulato quanto previsto in materia di assistenza sanitaria integrativa (Sanapi), da realizzare nel quadro dell'accordo in materia, a livello interconfederale del 30 gennaio 2013. A tal fine all'effettivo avvio del fondo le parti si incontreranno per determinare le modalità di contribuzione. Anche in tal caso gli accantonamenti suggeriti da nostra Circolare del 9 gennaio 2012 ritornano nella disponibilità aziendale.

Nel caso in cui il fondo Sanapi non sia avviato entro il 31 dicembre 2015 le Parti stipulanti si incontreranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo di sanità integrativa di categoria, per tale fondo le imprese dovranno versare 10 euro/mese (per dodici mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

TABELLE RETRIBUTIVE
Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)

Livelli	Minimi al 30/04/13	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014		Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.048,23	67,15	2.115,38	67,15	2.182,54	67,15	2.249,69	10,07	2.259,76	211,53	230
1°	1.948,23	67,15	2.015,38	67,15	2.082,54	67,15	2.149,69	10,07	2.159,76	211,53	230
2°	1.694,10	58,39	1.752,49	58,39	1.810,89	58,39	1.869,28	8,76	1.878,04	183,94	200
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165
4°	1.228,25	42,34	1.270,59	42,34	1.312,92	42,34	1.355,26	6,35	1.361,61	133,36	145
5°	1101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130
6°	1016,46	35,04	1.051,50	35,04	1.086,53	35,04	1.121,57	5,26	1.126,82	110,36	120
7°	931,76	32,12	963,88	32,12	995,99	32,12	1.028,11	4,82	1.032,93	101,17	110
8°	847,07	29,20	876,27	29,20	905,46	29,20	934,66	4,38	939,04	91,97	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30/04/13	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014		Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165
5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130

Per lo specifico settore della panificazione industriale le parti hanno concordato gli stessi incrementi retributivi e le stesse cadenze previste per le aziende alimentari.

Panificazione industriale - minimi tabellari

Livelli	Minimi al 30/04/13	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014		Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.244,63	50,96	1.295,59	50,96	1.346,54	50,96	1.397,50	7,64	1.405,14	160,51	200
2°	1.148,36	46,88	1.195,24	46,88	1.242,12	46,88	1.289,00	7,03	1.296,03	147,67	184
3A	1.058,96	43,06	1.102,02	43,06	1.145,07	43,06	1.188,13	6,46	1.194,59	135,63	169
3B	986,40	40,00	1.026,40	40,00	1.066,40	40,00	1.106,40	6,00	1.112,40	126,00	157
4°	830,86	33,89	864,75	33,89	898,63	33,89	932,52	5,08	937,60	106,74	133
5°	738,78	30,32	769,10	30,32	799,42	30,32	829,74	4,55	834,28	95,50	119
6°	622,81	25,48	648,29	25,48	673,77	25,48	699,24	3,82	703,06	80,25	100

Arretrati periodo 1 Maggio 2013 – 30 Novembre 2013

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. (28 novembre 2013) l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013, verrà erogato, raggugliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, seguenti modalità e con le retribuzioni dei mesi di:

- gennaio 2014 le quote relative ai mesi di maggio - giugno e quattordicesima;
- febbraio 2014 le quote relative ai mesi di luglio - agosto;
- marzo 2014 le quote relative ai mesi di settembre - ottobre;
- aprile 2014 la quota relativa al mese di novembre.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;
- spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di Inps e Inail con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati;
- non spettano per i mesi del periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.