

Circolare illustrativa accordo 16 settembre 2016

Con la firma del verbale di accordo del 16 settembre 2016, concernente i contenuti normativi e retributivi, UNIONALIMENTARI-CONFAPI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL hanno rinnovato il **CCNL** del 28 novembre 2013 **per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare.**

Sommario

RETRIBUZIONE.....	3
1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)	3
2. Decorrenza e durata	3
RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI	3
3. Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa.....	3
4. Rappresentanza sindacale unitaria	3
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	3
5. Contratto a tempo determinato acasuali	3
6. Innalzamento limite temporale del contratto a tempo determinato.....	4
7. Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....	4
8. Numero massimo per utilizzo solo contratti a tempo determinato o contratti si somministrazione.....	4
9. Numero massimo per utilizzo temporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti si somministrazione.....	4
10. Precedenze.....	4
11. Prestazioni supplementari e straordinarie	5
12. Congedi	5
13. Lavoratrice inserita in percorsi di protezione	5
14. Malattia e infortunio non sul lavoro	5
APPRENDISTATO	5
15. Riforma normativa	5
MUTAMENTO DI MANSIONI.....	6
ORARIO DI LAVORO.....	6
16. Flessibilità giornaliera	6
17. Flessibilità collettiva.....	6
18. Calcolo della durata media settimana dell'orario di lavoro.....	6
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	6
19. Lavoro agile	6
20. Telelavoro	6

WELFARE	6
21. Welfare bilaterale	6
22. Sanità integrativa	6
SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO	7
23. RLS di Sito	7
24. Pause di lavoro	7
RISCHIO MACCHINA	7
TABELLE RETRIBUTIVE	8
Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)	8
Panificazione industriale - minimi tabellari	8
Periodo luglio e agosto 2016	8

RETRIBUZIONE

1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)

L'aumento medio a regime, dei minimi tabellari, è pari a **euro 105,00 lordi mensili**, calcolato sul parametro convenzionale 137. Lo stesso è suddiviso in 5 tranches pari a 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.07.2016; 15,00 euro lordi decorrenti dal 01.09.2017; 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2018; 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2019 e 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2020.

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

Gli importi retributivi a titolo di arretrato relativo ai mesi di luglio e agosto 2016, per gli istituti retributivi già liquidati, non daranno luogo al ricalcolo sugli istituti indiretti per dette mensilità ciò significa che non si dovranno imputare detti importi nella ridefinizione dei conteggi dei ratei di ferie, permessi e mensilità aggiuntive.

Mantenuta 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 48 mesi di vigenza si colloca a circa 2.278 Euro.

2. Decorrenza e durata

Sia per la parte economica sia per quella normativa, dal **1 luglio 2016 al 30 giugno 2020**. Per una durata complessiva di **48 mesi**.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

3. Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni. In caso di avvio di adozione di misure specifiche in tema di responsabilità sociale verrà data specifica informativa alle RSU ove presenti oppure territoriali (a titolo esemplificato SA 8000).

4. Rappresentanza sindacale unitaria

In relazione ai diritti sindacali nello specifico in materia di rappresentanza le Parti convengono sulla armonizzazione dell'attuale stesura contrattuale con l'accordo interconfederale in materia di rappresentanza di data 26 luglio 2016, sottoscritto da CONFAPI, CGIL CISL e UIL.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

5. Contratto a tempo determinato acasuali

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 81/2015 le causali per le quali il contratto poteva avvalersi dell'esenzione dei limiti quantitativi di utilizzo di contratti a tempo determinato o di somministrazione o contemporaneo rischiavano di non essere più applicabili. Sono quindi stati ridefiniti le "causali" esentate dal computo dei limiti percentuali per cui è possibile stipulare contratti a termine in funzione dell'esenzione dei limiti quantitativi ovvero:

1. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;

4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22 comma 2 lettera a) del Dlgs 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015.

Inoltre, sono stati esenti da limiti quantitativi i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazione per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti demandano alle proprie strutture territoriali.

6. Innalzamento limite temporale del contratto a tempo determinato

Le Parti riconoscendo un limite di trentasei mesi per i contratti a tempo determinato hanno previsto un innalzamento a 44 mesi per i contratti di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015 ossia le fasi di avvio di nuove attività.

7. Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Recependo la disciplina prevista dal D.Lgs 81/2015 è ammessa nella percentuale massima del 25% rispetto ai lavoratori in forza alla società ad eccezione delle esenzioni da limiti quantitativi nei casi di seguito elencati:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
3. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
4. sostituzione di lavoratori assenti;
5. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).
6. somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 (previsto già dall'articolo 31 del D.Lgs 81/2015);
7. somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; (regolamentato dall'articolo 31).

8. Numero massimo per utilizzo solo contratti a tempo determinato o contratti si somministrazione

Le Parti riformulando i casi di esenzione dal computo di cui al punto precedente hanno ampliato le percentuali prima previste (20 % per scaglione fino a 100 dipendenti, 14 % per scaglione oltre i 100 dipendenti) definendo un solo una scaglione unico pari al **25%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione . Resta ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione.

9. Numero massimo per utilizzo temporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti si somministrazione

Anche in tale caso le Parti hanno valutato l'opportunità di definire un solo scaglione (prima era pari al 30 % per lo scaglione fino a 100 dipendenti e 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti) pari al **30 %** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione.

10. Precedenze

E' stato concordato l'incremento delle percentuali di trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale mantenendo tuttavia gli scaglioni definiti in base ai requisiti dimensionali delle aziende al fine di considerare le specifiche esigenze:

- per le azienda fino a 100 dipendenti è stato innalzato dal 3% al **4%** del personale in forza a tempo pieno;
- per le aziende oltre 100 dipendenti è stato innalzato dal 4% al **7%** del personale in forza a tempo pieno.

11. Prestazioni supplementari e straordinarie

Le Parti in considerazioni di specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, hanno concordato di modificare le percentuali di ammissibilità del lavoro supplementare, rispetto all'orario stabilito.

Il lavoro supplementare è ammesso:

fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito, passando:

- dal +70% al **+ 75%** per le aziende fino a 50 dipendenti;
- dal + 60% al **+ 55%** per le aziende da 51 a 250 dipendenti;

Rimane invariata la fascia oltre i 250 dipendenti.

È stato inoltre diminuito il limite massimo di impiego passando dal + 85% al **+ 80%** rispetto all'orario stabilito.

12. Congedi

È stata innalzata l'età del bambino, da 8 a **13 anni**, in relazione alla quale il quale il genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente i dodici mesi.

Fruizione del Congedo

E' stato previsto che il congedo parentale possa essere fruito su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero e per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti riguardanti l'organizzazione del lavoro e la fungibilità effettiva del richiedente.

Congedo in caso di decesso del coniuge o di un parente

E' stato inoltre previsto un permesso retribuito di **tre giorni** lavorativi all'anno **per singolo evento** di decesso.

Congedo per la malattia del figlio

Il genitore potrà astenersi dal lavoro nel limite di **nove** giorni (*prima erano otto*) lavorativi all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre ed i **dieci** anni (*prima erano otto anni*).

13. Lavoratrice inserita in percorsi di protezione

Le Parti concordano nell'importanza del riconoscimenti alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo pari a sei mesi e si impegnano reciprocamente affinché detta possibilità venga inserita nell'ambito delle prestazioni bilaterali in seno alla ENFEA.

14. Malattia e infortunio non sul lavoro

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

APPRENDISTATO

15. Riforma normativa

E' stata armonizzata in riferimento alle modifiche normative introdotte dal D.Lgs. 81/2015 capo V.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Così come introdotto dal D.lgs. 81/2015 in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

ORARIO DI LAVORO

16. Flessibilità giornaliera

Le Parti hanno concordato di valutare, in fase di stesura del CCNL, ipotesi di applicazione della flessibilità su base giornaliera.

17. Flessibilità collettiva

Sono stati rivisti gli scaglioni in riferimento alle ore impiegabili: per le aziende fino a 50 dipendenti il limite delle 92 ore è stato innalzato a **95** mentre gli scaglioni da 51 a 250 dipendenti ed oltre i 250 sono stati accorpati in uno unico con un limite di ore pari a **85**. Per le prime 85 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20% e del 25% per le ore successive. Si ricorda che in ogni caso il ricorso alla flessibilità collettiva prevista dall'articolo 24 prevede in ogni caso l'obbligo preventivo di informativa alle Rsu ovvero in assenza alle OO.SS. competenti per territorio.

18. Calcolo della durata media settimana dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro dovrà essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a **6 mesi** sia per le aziende fino a 100 dipendenti che per le aziende con più di 100 (prima era di 4 mesi).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

19. Lavoro agile

Nell'ambito della condivisione dell'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro le parti hanno riconosciuto nel lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

20. Telelavoro

Al fine di favorire e promuovere un maggiore equilibrio tra attività lavorative e vita privata le Parti hanno considerato il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di addivenire a tale finalità e che consenta di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

WELFARE

21. Welfare bilaterale

In relazione all'avvio delle prestazioni bilaterali, in capo ad ENFEA, considerata la sospensione dei versamenti prevista con il CCNL del 28 novembre 2013, le Parti si danno atto che considerato il recepimento degli accordi interconfederali in materia, i versamenti a detto ente e conseguentemente le relative prestazioni saranno oggetto di specifico incontro tra le parti sottoscrittrici in relazione alla esigibilità delle prestazioni.

22. Sanità integrativa

Considerato il recepimento degli accordi interconfederali in materia di prestazioni bilaterali, e la relativa volontà di avviare un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti si danno atto di incontrarsi trimestralmente con decorrenza dal 1 gennaio 2017 per verificare lo stato dell'arte in materia e valutare eventuali soluzioni alternative in caso di mancato avvio.

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

23. RLS di Sito

Le Parti in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso.

24. Pause di lavoro

Nel rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza si potrà valutare a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze dei lavoratori o di parte di essi, debitamente motivate, la possibilità di frazionare le pause durante l'orario di lavoro, nel rispetto del protocollo sanitario e previo accordo con le Rsu ovvero con le organizzazioni territoriali.

RISCHIO MACCHINA

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale dal 1 gennaio 2017 di euro 5.600,00 (era pari a 5.000,00) per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

TABELLE RETRIBUTIVE
Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		TOTALE	
	30.06.2016	01/07/2016		01/09/2017		01/12/2018		01/12/2019		01/06/2020		Incrementi	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.259,76	33,58	2.293,34	25,18	2.318,52	33,58	2.352,10	41,97	2.394,07	41,97	2.436,04	176,28	230
1°	2.159,76	33,58	2.193,34	25,18	2.218,52	33,58	2.252,10	41,97	2.294,07	41,97	2.336,04	176,28	230
2°	1.878,04	29,20	1.907,24	21,90	1.929,13	29,20	1.958,33	36,50	1.994,83	36,50	2.031,32	153,28	200
3°	1.549,41	24,09	1.573,50	18,07	1.591,56	24,09	1.615,65	30,11	1.645,76	30,11	1.675,87	126,46	165
4°	1.361,61	21,17	1.382,78	15,88	1.398,65	21,17	1.419,82	26,46	1.446,28	26,46	1.472,74	111,13	145
5°	1.220,74	18,98	1.239,72	14,23	1.253,95	18,98	1.272,93	23,72	1.296,65	23,72	1.320,38	99,64	130
6°	1.126,82	17,52	1.144,34	13,14	1.157,48	17,52	1.175,00	21,90	1.196,89	21,90	1.218,79	91,97	120
7°	1.032,93	16,06	1.048,99	12,04	1.061,03	16,06	1.077,09	20,07	1.097,16	20,07	1.117,24	84,31	110
8°	939,04	14,60	953,64	10,95	964,59	14,60	979,19	18,25	997,43	18,25	1.015,68	76,64	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		TOTALE	
	30.06.2016	01/07/2016		01/09/2017		01/12/2018		01/12/2019		01/06/2020		Incrementi	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.549,41	24,09	1.573,50	18,07	1.591,56	24,09	1.615,65	30,11	1.645,76	30,11	1.675,87	126,46	165,00
5°	1.220,74	18,98	1.239,72	14,23	1.253,95	18,98	1.272,93	23,72	1.296,65	23,72	1.320,38	99,64	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	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		TOTALE	
	30.06.2016	01/07/2016		01/09/2017		01/12/2018		01/12/2019		01/06/2020		Incrementi	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.405,14	25,48	1.430,62	19,11	1.449,73	25,48	1.475,20	31,85	1.507,05	31,85	1.538,90	160,51	200
2°	1.296,03	23,44	1.319,47	17,58	1.337,05	23,44	1.360,49	29,30	1.389,79	29,30	1.419,09	147,67	184
3A	1.194,59	21,53	1.216,12	16,15	1.232,27	21,53	1.253,79	26,91	1.280,70	26,91	1.307,62	135,63	169
3B	1.112,40	20,00	1.132,40	15,00	1.147,40	20,00	1.167,40	25,00	1.192,40	25,00	1.217,40	126,00	157
4°	937,60	16,94	954,54	12,71	967,25	16,94	984,19	21,18	1.005,37	21,18	1.026,55	106,74	133
5°	834,28	15,16	849,44	11,37	860,81	15,16	875,97	18,95	894,92	18,95	913,87	95,50	119
6°	703,06	12,74	715,80	9,55	725,35	12,74	738,09	15,92	754,02	15,92	769,94	80,25	100

Periodo luglio e agosto 2016

Gli importi retributivi a titolo di arretrato relativo ai mesi di luglio e agosto 2016, per gli istituti retributivi già liquidati, non daranno luogo al ricalcolo sugli istituti indiretti per dette mensilità.