

Circolare illustrativa accordo 12 luglio 2021

Con la firma del verbale di accordo del 12 luglio 2021, UNIONALIMENTARI-CONFAPI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL hanno rinnovato il **CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare** scaduto lo scorso 30 giugno 2020. Qui di seguito una breve sintesi concernente i contenuti normativi e retributivi previsti dall'ipotesi di accordo di rinnovo, che per la parte relativa alla corresponsione degli aumenti decorrenti dal 1° luglio corrente mese vanno considerati immediatamente operativi.

Sommario

RETRIBUZIONE.....	3
1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)	3
2. Decorrenza e durata	3
RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI	3
3. Osservatorio nazionale di settore	3
4. Informazioni a livello aziendale	3
5. Misurazione della rappresentanza.....	4
FORMAZIONE	4
6. Formazione aziendale	4
7. Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing	5
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	5
Lavoro a tempo parziale.....	5
8. Diritto di precedenza	5
9. Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa	5
Congedi	6
10. Permessi per l'inserimento asilo nido.....	6
11. Congedo per l'assistenza intra generazionale	6
12. Trasferimento delle vittime di violenza	6
13. Cessione solidale di ROL e ferie	6
14. Contratto di inserimento. Lavoro ripartito (Job sharing).....	6
15. Provvedimenti disciplinari.....	6
ORARIO DI LAVORO.....	6
16. Distribuzione dell'orario settimanale di lavoro	6
17. Flessibilità collettiva.....	7
18. Micro flessibilità.....	7
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	7

19.	Lavoro Agile.....	7
APPALTI.....		7
TABELLE RETRIBUTIVE.....		7
20.	Tabella minimi mensili (esclusa panificazione).....	7
21.	Viaggiatori o piazzisti	8
22.	Panificazione industriale - minimi tabellari.....	8
23.	Elemento di garanzia retributiva.....	8
24.	Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale	9

RETRIBUZIONE

1. Incrementi retributivi (dettagli nella sezione Tabelle retributive)

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro **119,00** lordi mensili, calcolato sul parametro 137, suddiviso in **4** tranches pari a **23** euro lordi decorrenti dal **01.04.2021**; **32** euro lordi decorrenti dal **01.06.2022**; **32** euro lordi decorrenti dal **01.06.2023**; **32** euro lordi decorrenti dal **01.06.2024**.

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 aprile, maggio e giugno 2021, potranno essere conguagliati e corrisposti dalle aziende entro il mese di settembre 2021, senza comunque necessità di ricalcolo per gli istituti contrattuali già liquidati nei suddetti mesi (Rol, festività, maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, turni ecc.). Andrà, invece, aggiunta la quota mensile di competenza (euro 23) per la corresponsione della 14a mensilità avvenuta con il mese di giugno 2021.

Anche con questo rinnovo è prevista una distanza, in questo caso di 11 mesi, rispetto al CCNL delle imprese alimentari maggiori; il CCNL Unionalimentari-Confapi evidenzia una minore onerosità determinata principalmente da un montante retributivo che per il periodo di vigenza si colloca a circa euro 376.

A far data dal 1° novembre 2023 è stato previsto l'adeguamento dell'elemento di garanzia nella misura di euro 3 al parametro 137 sia per le aziende alimentari che per il settore della panificazione. I relativi importi sono riportati nelle tabelle in calce alla presente circolare.

2. Decorrenza e durata

Sia per la parte economica sia per quella normativa, il CCNL decorre dal 1°luglio 2020 al 30 ottobre 2024. Per una durata complessiva di **52 mesi**.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

3. Osservatorio nazionale di settore

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di settore si è proceduto alla costituzione di un apposito comitato di indirizzo paritetico costituito da 3 componenti per parte sindacale e 3 per parte datoriale; quanto sopra al fine di dare piena operatività all'Osservatorio. La prima riunione del Comitato dovrà avvenire entro gennaio 2022.

Tra le varie attività previste nell'ambito del Comitato di indirizzo segnaliamo:

- il sistema della bilateralità contrattuale (Enfea/EnfeaSalute), per un rafforzamento delle adesioni da parte delle aziende che applicano il vigente CCNL;
- la condivisione di avvisi comuni da presentare a Cgil/Cisl/ Uil per la richiesta di prestazioni per il sostegno al reddito per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del D.Lgs 80/2015;
- lo sviluppo di proposte in materia di formazione per favorire la crescita professionale dei lavoratori;
- la definizione, in raccordo con l'Organismo bilaterale OPNC, di iniziative specifiche di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuando particolari aree di intervento, anche a supporto delle attività dell'Osservatorio di settore nell'ambito delle competenze assegnate da promuovere anche in occasione della giornata dedicata al tema della sicurezza istituita dall'ILO il 28 aprile di ogni anno.
- la predisposizione di modelli di premio per obiettivi per lo sviluppo della contrattazione di 2° livello.

4. Informazioni a livello aziendale

Il precedente testo è stato integrato con la previsione che “nelle aziende in cui non sono presenti RSU e nelle quali sono impiegati almeno 50 lavoratori potrà essere richiesto, congiuntamente o disgiuntamente, per il tramite dell’associazione territoriale aderente a Confapi, dalle strutture territoriali di Fai, Flai e Uila, di norma una volta all’anno un incontro informativo riguardante gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali (ad esempio il grado di utilizzo degli impianti), i programmi di investimento e le implicazioni di tali investimenti sull’occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, sulle modifiche dell’organizzazione del lavoro e delle tecnologie, che comportino rilevanti riflessi sull’occupazione e sull’andamento complessivo degli orari.”

5. Misurazione della rappresentanza

In attuazione di quanto sottoscritto negli Accordi Interconfederali del 26 luglio 2016, del 23 luglio 2019 e di quanto riportato nella convezione INPS, INL, Confapi, CGIL, CISL, UIL del 27 luglio 2019, le aziende che applicano il presente Contratto Collettivo Nazionale sono tenute, (INPS circ.108/2020), tramite la compilazione del modello Uniemens, dei seguenti dati:

- il numero matricola, la denominazione, il codice fiscale e il comune della sede dell’azienda;
- Il codice INPS del Contratto applicato ai fini della rappresentanza (CF0004);
- Il codice INPS della Federazione sindacale a cui i dipendenti sono iscritti, secondo le modalità previste dalla richiamata circolare Inps.

Con l’occasione si ricorda che la procedura prevede che l’azienda o il proprio consulente del lavoro attivi la funzionalità denominata “Rappresentanza Sindacale”, accessibile all’interno del Cassetto Previdenziale Aziende/Gestione Istanze online, per ciascuna matricola associata allo stesso codice fiscale, il codice di autorizzazione “OY” avente il significato “Azienda che conferisce i dati relativi alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria - industria”.

FORMAZIONE

6. Formazione aziendale

Si è proceduto ad un aggiornamento dell’art 2 in materia di formazione, al fine di valorizzare alcune importanti tematiche a questa collegate.

In particolare, si è convenuto, in aggiunta a quanto già previsto dalle finalità condivise in materia di formazione, che:

- la formazione professionale rappresenta un valore aggiunto e costituisce una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell’Industria 4.0;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell’apprendimento online (e-learning) attraverso l’uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali.

Nel contesto degli interventi di formazione che le aziende procederanno a realizzare a favore dei propri dipendenti si è stabilito, come regola generale, che l’accesso alle azioni formative programmate è garantito dalle aziende a tutti i lavoratori che svolgono le attività coinvolte nei programmi formativi.

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l’attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti. A tal fine è stato predisposto un facsimile di modello di attestazione allegato all’accordo di rinnovo.

Ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi previsti, le aziende dovranno, in alternativa, garantire, su richiesta dei lavoratori interessati, l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche, strumentali allo sviluppo professionale del lavoratore che prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.

Per tali percorsi formativi i lavoratori potranno utilizzare:

- prioritariamente i permessi retribuiti di cui all'art. 41 e al monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzati per gli scopi specifici;
- le ROL nel limite massimo di 24 ore annue, i riposi derivanti dall'utilizzo della banca ore e subordinatamente alle ferie.

Quale condizione di salvaguardia aziendale è stato previsto che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la programmazione della normale attività lavorativa.

Per agevolare le aziende, nelle quali sono presenti le Rsu, nelle informazioni sui programmi formativi, sul numero dei lavoratori interessati e altre informazioni generali, è stato previsto che le RSU individueranno al proprio interno un delegato alla formazione come referente aziendale.

7. Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

Alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, sono state definite linee guida per l'industria alimentare.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Lavoro a tempo parziale

8. Diritto di precedenza

Sono state apportate le seguenti modifiche alle percentuali previste per l'esercizio del diritto di precedenza, in caso di assunzione di personale a tempo parziale, nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Si ricorda che in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Fino alla data del 31 agosto 2021 le percentuali rimangono le seguenti:

- 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 7% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Dal 1° settembre 2021 le percentuali di cui sopra sono sostituite dalle seguenti:

- 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 50 dipendenti;
- 8% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 50 dipendenti.

9. Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Oltre alle ipotesi già previste è stata introdotta una nuova fattispecie:

- a partire dal 1° gennaio 2022, i lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno ed

indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.

Congedi

10. Permessi per l'inserimento asilo nido

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni.

11. Congedo per l'assistenza intra generazionale

Prevvia presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza, l'azienda riconoscerà due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

12. Trasferimento delle vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto in materia dalla normativa vigente, la vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

13. Cessione solidale di ROL e ferie

Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

14. Contratto di inserimento. Lavoro ripartito (Job sharing)

Gli articoli contrattuali relativi alle presenti tipologie contrattuali sono stati soppressi.

15. Provvedimenti disciplinari

L'ipotesi di licenziamento disciplinare di cui al punto 9) lett. E dell'art. 56, è stata integrata come segue:

“Trafugamento o rilevazione o divulgazione, con qualunque mezzo, di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti di lavorazione, foto e video riconducibili al contesto aziendale che arrecano danno”.

ORARIO DI LAVORO.

16. Distribuzione dell'orario settimanale di lavoro

Si proceduto a rendere più agibile la norma contrattuale prevedendo che le eventuali modifiche dell'orario contrattuale, che rimane confermato su 5 giorni, non siano più oggetto di accordo, a livello aziendale, ma

potranno essere disposte, previa informazione alle RSU, con differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

17. Flessibilità collettiva

Nelle aziende che occupano più di 50 dipendenti il monte ore annuo di ricorso alla flessibilità è stato innalzato a 88 ore.

18. Micro flessibilità

In relazione alla nota a verbale di cui all'art. 23, nella quale veniva regolamentata, a titolo sperimentale e fino al 31 dicembre 2018, la c.d. microflessibilità giornaliera pari a 15 minuti, le parti hanno convenuto la cessazione del regime sperimentale e la conseguente strutturabilità della normativa concordata.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

19. Lavoro Agile

Sono state definite le condizioni e le modalità di esecuzione del lavoro agile integrando le disposizioni di legge vigenti, con apposita regolamentazione del diritto alla disconnessione. Si rinvia pertanto alla lettura del testo contrattuale.

APPALTI

Rispetto alla precedente regolamentazione contrattuale è stato previsto che "le aziende appaltatrici dovranno garantire, in relazione al settore merceologico delle attività appaltate, l'applicazione del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale"

TABELLE RETRIBUTIVE

20. Tabella minimi mensili (esclusa panificazione)

Livelli	Minimi al 30.06.2020	Minimi dal 01/04/2021		Minimi dal 01/06/2022		Minimi dal 01/06/2023		Minimi dal 01/06/2024		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.436,04	38,61	2.474,65	53,72	2.528,38	53,72	2.582,10	53,72	2.635,82	199,78	230
1°	2.336,04	38,61	2.374,65	53,72	2.428,38	53,72	2.482,10	53,72	2.535,82	199,78	230
2°	2.031,32	33,58	2.064,90	46,72	2.111,61	46,72	2.158,33	46,72	2.205,04	173,72	200
3°	1.675,87	27,70	1.703,57	38,54	1.742,11	38,54	1.780,65	38,54	1.819,19	143,32	165
4°	1.472,74	24,34	1.497,08	33,87	1.530,95	33,87	1.564,82	33,87	1.598,69	125,95	145
5°	1.320,38	21,82	1.342,20	30,36	1.372,57	30,36	1.402,93	30,36	1.433,30	112,92	130
6°	1.218,79	20,15	1.238,94	28,03	1.266,97	28,03	1.294,99	28,03	1.323,02	104,23	120
7°	1.117,24	18,47	1.135,71	25,69	1.161,40	25,69	1.187,09	25,69	1.212,79	95,55	110
8°	1.015,68	16,79	1.032,47	23,36	1.055,83	23,36	1.079,18	23,36	1.102,54	86,86	100

21. Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		TOTALE	
	30.06.2020	01/04/2021		01/06/2022		01/06/2023		01/06/2024			
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.675,87	27,70	1.703,57	38,54	1.742,11	38,54	1.780,65	38,54	1.819,19	143,32	165
5°	1.320,38	21,82	1.342,20	30,36	1.372,57	30,36	1.402,93	30,36	1.433,30	112,92	130

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

22. Panificazione industriale - minimi tabellari

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1.11.1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti

	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal			
	30.06.2020	01/04/2021		01/06/2022		01/06/2023		01/06/2024		TOTALE	
Livelli		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.538,90	29,30	1.568,20	40,76	1.608,96	40,76	1.649,73	40,76	1.690,49	151,59	200
2°	1.419,09	26,96	1.446,05	37,50	1.483,55	37,50	1.521,05	37,50	1.558,55	139,46	184
3A	1.307,62	24,76	1.332,38	34,45	1.366,82	34,45	1.401,27	34,45	1.435,72	128,10	169
3B	1.217,40	23,00	1.240,40	32,00	1.272,40	32,00	1.304,40	32,00	1.336,40	119,00	157
4°	1.026,55	19,48	1.046,03	27,11	1.073,14	27,11	1.100,25	27,11	1.127,36	100,81	133
5°	913,87	17,43	931,30	24,25	955,56	24,25	979,81	24,25	1.004,07	90,20	119
6°	769,94	14,65	784,59	20,38	804,97	20,38	825,35	20,38	845,74	75,80	100

23. Elemento di garanzia retributiva

Livelli	Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010	Importi dal 1.1.2011 al 31.10.2023	Importi dal 1.11.2023
Quadri	30,32	36,93	41,97
1°	28,55	36,93	41,97
2°	24,83	32,11	36,49
3°	20,48	26,49	30,10
4°	18,00	23,28	26,46
5°	16,14	20,88	23,73
6°	14,90	19,27	21,90
7°	13,66	17,66	20,07
8°	12,41	16,06	18,25

24. Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale

Livello	Importi dal 1.1.2004 fino al 31/10/2023 (€)	Importi dal 1.11.2023
1°	21,45	25,27
2°	19,74	23,26
3° A	18,23	21,46
3° B	16,84	19,84
4°	14,27	16,81
5°	12,66	14,93
6°	10,73	12,64