

Ipotesi di Verbale di Accordo
Tra
UNIONALIMENTARI
CONFAPI

Unione nazionale piccola e media industria alimentare

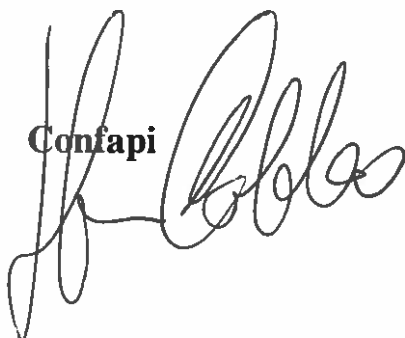
e

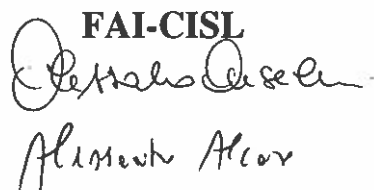
FAI – CISL

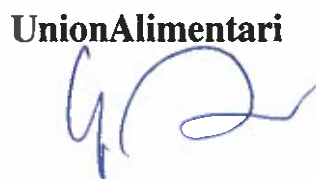
FLAI – CGIL

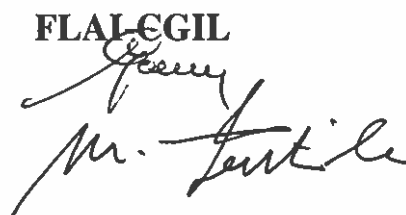
UILA - UIL

Si è convenuta la presente ipotesi di verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare scaduto il 30 giugno 2020, qui firmatarie unitamente alle delegazioni trattanti.

Confapi


FAI-CISL

Alessandro Alcar

UnionAlimentari


FLAI-CGIL

M. Tortile

UILA-UIL

Doré Gino

Roma, 12 luglio 2021

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i trattamenti economici e normativi stabiliti nel presente rinnovo sono l'esito di una autonoma e libera negoziazione tra le Parti nell'ambito delle consolidate relazioni sindacali tra Unionalimentari e Fai/ Flai/ Uila e nella piena titolarità contrattuale per i rispettivi ambiti di rappresentanza.

Campo di applicazione del contratto

Omissis

Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 2016 2020 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 giugno 2020-31 ottobre 2024.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle Parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del ccnl, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

Omissis

AA
P

mi. 4

+

10

2

25 10

PARTE PRIMA

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni industriali

L'UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-

UIL, ferme restando l'autonomia delle Parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle p.m.i. del settore alimentare. Convengono altresì interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e Parti sociali.

Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni:

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione, e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale atti ad accrescere nelle aziende le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione, rispetto ai quali è obiettivo comune delle Parti, a livello nazionale e aziendale, valorizzare i percorsi più adatti, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.

Inoltre, le Parti considerano una opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

Comitato di indirizzo

~~Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore che si riunirà entro il 31 gennaio 2017 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.~~

~~Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente CCNL. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.~~

~~Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.~~

~~Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni, nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con le Università.~~

~~Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:~~

~~—elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;~~

~~—ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello~~

AA

20

K

A

B

wp

m. f

29

comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

– indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

– individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

– elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

A tal proposito UNIONALIMENTARI CONFAPI e FAI CISL FLAI

CGIL UILA UIL proporranno al FAPI l'emanazione di un apposito bando finalizzato al suddetto funzionamento.

Il Comitato potrà inoltre prevedere:

– forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;

– l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle p.m.i.

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle Istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri, promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;
- rispetto del CCNL.

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.

Le Parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Le Parti, inoltre, riconoscono che in caso di avvio ovvero di adozione di misure specifiche in tema di responsabilità sociale verrà data specifica informativa alle Rsu ove presenti oppure alle Organizzazioni Sindacali Territoriali (a titolo esemplificativo SA 8000).

m. 4

Dy

40

f. B

Q

AA

NOTA A VERBALE

~~Le Parti valutano positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL a livello interconfederale, per rilanciare e implementare le politiche della bilateralità, che promettono di investire molteplici ambiti operativi e di attivare concrete misure di sostegno ai bisogni dei lavoratori.~~

~~Le Parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente cenl.~~

Comitato di indirizzo

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il ~~31 gennaio 2014~~ **31 gennaio 2022 per la definizione per l'avvio dei lavori delle attività di che le parti hanno definito nella presente vigenza contrattuale.**

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente C.C.N.L. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Le riunioni avranno, di norma, cadenza quadrimestrale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Le parti ritengono di dare priorità, nella fase di avvio dei lavori, alla definizione di interventi che consentano di realizzare attività congiunte su tematiche condivise con particolare riferimento:

- al sistema della bilateralità contrattuale (Enfea/Enfea Salute), per un rafforzamento delle adesioni da parte delle aziende che applicano il vigente CCNL;
- alla 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;
- allo sviluppo di proposte in materia di formazione per favorire la crescita professionale dei lavoratori;
- a sostenere le attività richieste dagli accordi in materia di rappresentanza sindacale e dal sistema di rilevazione di cui alle disposizioni amministrative in materia (circolare INPS108/2020) per la raccolta dei relativi dati;
- a definire, in raccordo con l'Organismo bilaterale OPNC, 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.
- predisporre modelli di premio per obiettivi per lo sviluppo della contrattazione di 2° livello.

Nell'ambito delle attività del Comitato lo stesso potrà farsi assistere da esperti esterni individuati di comune accordo.

Il Comitato di indirizzo predisporrà periodicamente una relazione finalizzata al monitoraggio delle attività realizzate e/o in fase di realizzazione.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

A tal proposito UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL – FLAI-CGIL – UILA-UIL proporranno al FAPI l'emanazione di un apposito bando finalizzato al suddetto funzionamento.

Il Comitato potrà inoltre prevedere

- forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;
- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle p.m.i..

[omissis]

Nota a verbale

~~Le parti valutano positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL a livello interconfederale, per rilanciare e implementare le politiche della bilateralità, che promette di investire molteplici ambiti operativi e di attivare concrete misure di sostegno ai bisogni dei lavoratori.~~

~~Le parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente contr.~~

Osservatorio nazionale di settore

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL – FLAI-CGIL – UILA-UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le Parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle Parti.

~~A titolo sperimentale e Con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, la cui durata è correlata alla vigenza del presente contratto, le Parti, ne concordano l'attivazione tramite la costituzione di un apposito comitato di indirizzo paritetico costituito da 3 componenti per parte sindacale e 3 per parte datoriale. Tale Osservatorio sarà finanziato il 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 euro 1 per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo. Tali risorse potranno essere utilizzate da Unionalimentari-Confapi e Fai, Flai e Uila per gli scopi di seguito elencati e per realizzare iniziative volte a consolidare ed implementare il rispettivo grado di rappresentanza all'interno del settore.~~

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera

m-4

Dg

WP

AA

SP

X

f

B

agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;

- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;

- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;

- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;

- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;

- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguarda la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;

- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;

- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;

- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;

- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;

- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;

- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;

- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;

- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;

- il tema della responsabilità sociale dell'impresa;

- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello;

- **monitoraggio delle attività predisposte dal Comitato di indirizzo sulle tematiche individuate nell'arco della vigenza del presente CCNL.**

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:

- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziazione e di decentramento produttivo;

- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le Parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporta.

Le Parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:

m. 4

dy

W

AT

Q

X

A

RS

• LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ, composta di 6 membri (3 designati da UNIONALIMENTARI-CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL), alla quale è affidato il compito di studio e di ricerca finalizzato:

- alla promozione di azioni positive, da attuare anche attraverso forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita familiare nonché specifiche iniziative formative, attingendo dalle risorse del FAPI;

- ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;

- a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro anche relativamente alle "molestie sessuali";

- a studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.

La Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

• UNA SEZIONE COMPETENTE IN TEMA DI AMBIENTE E SICUREZZA ALIMENTARE, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

1 - A livello regionale, di norma una volta l'anno, si effettueranno incontri tra le rispettive strutture per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale.

In tale sede verranno pertanto fornite le aggregazioni regionali dei dati di cui al precedente punto 1), che consentiranno alle Parti di confrontarsi sugli interventi da sviluppare con la Regione in materia di:

- programmi di formazione e riqualificazione professionale;

- andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive, in linea con le raccomandazioni U.E.;

- predisposizione di progetti di ricerca applicata nel settore in raccordo con l'Ente Regione;

- piani di sviluppo regionale e raccordi all'indicazione della programmazione nazionale settoriale, con particolare riferimento alle politiche agricole regionali;

- iniziative di supporto finalizzate a:

- ricerca nel settore;

- risparmio energetico;

- tutela dell'ambiente anche mediante l'individuazione di aree destinate alla discarica dei rifiuti industriali.

Le Parti potranno altresì concordemente articolarsi in sezioni per approfondire tali tematiche, se ritenute specifiche per i vari comparti nei quali si articola il settore alimentare.

2 - A livello provinciale, di norma una volta l'anno, si effettueranno periodici incontri tra le rispettive strutture, per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale, concordemente individuate tra quelle elencate al precedente punto 2), sulla base delle aggregazioni provinciali degli stessi dati.

In particolare, saranno esaminate le situazioni di crisi, ristrutturazioni aziendali, processi di innovazione tecnologica, che diano luogo a riduzione di organico, per la ricerca, nell'ambito delle rispettive competenze di possibili soluzioni.

3 - A livello aziendale, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 25/2007 in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, di norma una volta all'anno, saranno fornite, ~~da parte delle aziende che, dopo il 23 marzo 2008, impiegano in assenza di RSU almeno 50 lavoratori~~, in appositi incontri richiesti per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 25/2007, e con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni, informazioni riguardanti 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. Inoltre forniranno il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 17 bis, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti.

m. 4

dy

WJ

Nelle aziende in cui non sono presenti RSU e nelle quali sono impiegati almeno 50 lavoratori tali incontri dovranno essere richiesti, congiuntamente o disgiuntamente, per il tramite dell'associazione territoriale aderente a Confapi, dalle strutture territoriali di Fai, Flai e Uila.

Nel corso di tali incontri le aziende forniranno anche informazioni sui dati consuntivi, sia quantitativi che qualitativi, dell'occupazione e su quelli prevedibili dell'andamento occupazionale in rapporto con gli eventuali processi di ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione femminile, giovanile ed agevolata, sui programmi di formazione professionale, che vengano organizzati anche con il concorso di Enti esterni.

Le Parti potranno confrontarsi sulle informazioni rese, sulle opinioni espresse per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori di cui sopra e sulle relative conseguenze nel corso degli incontri di approfondimento dalle stesse ritenute necessari.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni **tecnologiche ed organizzative** che comportino **nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive**, riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive, **e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento delle competenze dei lavoratori**, le Parti ~~valuteranno~~ **si confronteranno**, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, **per le opportunità offerte dal CCNL e dalla legislazione vigente per la valorizzazione delle opportunità e/o la ricerca di soluzioni alternative**, che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le R.S.U. e su richiesta delle stesse, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, le Parti potranno scambiarsi le informazioni congiuntamente ritenute utili in caso di:

- processi di ristrutturazione, di riconversione e/o innovazioni tecnologiche, che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive,
- definizione del premio per obiettivi di cui all'art. 53.

Art. 2 - Formazione

Le Parti congiuntamente ritengono:

- **che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca 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 rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;

- **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;**

- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

- Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;

- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;

- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, ~~favoriranno l'adozione di specifiche iniziative formative in particolare adotteranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, iniziative rivolte:~~

- a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;

- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di

m. 4 sy

ld

nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.m.i.;

c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

c- bis) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica per acquisire e/o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0";

c- ter) al personale assegnato a mansioni idonee ad essere prestate in modalità di lavoro agile e ai relativi responsabili, per acquisire e/o consolidare le competenze trasversali e tecniche necessarie all'impiego di tale modalità di lavoro;

d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 12, 13, 33 e 40 del presente CCNL;

e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:

- della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
- della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare;

f) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'art. 62 del presente CCNL ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra, il cui accesso è garantito dalle aziende a tutti i lavoratori che svolgono le attività coinvolte nei programmi formativi, potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche eurounitarie comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione PMI - FAPI", nonché attraverso l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzato per gli scopi specifici.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente; Le Parti riconoscono nel Fondo Formazione PMI - FAPI uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello aziendale e territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati dal FAPI.

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti. A tal fine si allega un facsimile di modello di attestazione.

Le medesime aziende si impegnano inoltre a garantire, su richiesta, ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra 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. A tal fine i lavoratori ricorreranno:

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

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la programmazione della normale attività lavorativa.

Considerato il valore della formazione ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività e della produttività nelle p.m.i., nonché della salvaguardia dell'occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, entro l'anno si svolgerà un incontro per esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.

In tali incontri, le aziende forniranno alla RSU o al comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso ed età; sulla durata dei corsi; sulla sede; sui contenuti; sugli obiettivi tecnico - professionali e di competenze trasversali da conseguire; allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni; all'eventuale utilizzo dell'apprendimento online nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento esterne all'azienda per i programmi formativi. A tal fine le RSU individueranno al proprio interno un delegato alla formazione come referente aziendale.

In occasione dell'incontro di cui sopra, il delegato alla formazione potrà fornire proprie valutazioni in

M. F. Dy

W

ordine alle suddette informazioni e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

Allegato 2

A titolo Esemplificativo:

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA (CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)

AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

DIPENDENTE

Dati anagrafici _____

Cognome _____ Nome _____

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATA IN ORE/ PERIODO	TIPO DI COMPETENZA TRASMESSA CB - Conoscenze di base CT - Conoscenze trasversali CSR - Competenze specifiche di ruolo C - Capacità	MODALITA' ADOTTATA	LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE (anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto)
	Ore _____ Periodo _____ _____		☐ Aula ☐ On the job ☐ E-learning ☐ Interna ☐ FAD ☐ _____ ☐ Esterna ☐ Esterna presso _____	
	Ore _____ Periodo _____ _____		☐ Aula ☐ On the job ☐ E-learning ☐ Interna ☐ FAD ☐ _____ ☐ Esterna ☐ Esterna presso _____	

AA
E

X
A

B

m. 4 24

UP

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA EROGATA
IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELL'AMBIENTE**

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATA IN ORE/ PERIODO	TIPO DI COMPETENZA TRASMESSA CB - Conoscenze di base CT - Conoscenze trasversali CSR - Competenze specifiche di ruolo C - Capacità	MODALITA' ADOTTATA	LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE (anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto)
	Ore _____ Periodo _____ _____		☐ Aula ☐ On the job ☐ E learning ☐ Interna ☐ FAD ☐ _____ ☐ Interna ☐ Esterna presso _____	
	Ore _____ Periodo _____ _____		☐ Aula ☐ On the job ☐ E learning ☐ Interna ☐ FAD ☐ _____ ☐ Interna ☐ Esterna presso _____	

L'AZIENDA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE _____

DATA _____

Nota:

Conoscenze di base: capacità elementari necessarie per l'occupazione nello specifico contesto aziendale (es. conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo).

Conoscenze trasversali: capacità che permettono al lavoratore di agire consapevolmente in un contesto lavorativo sempre più complesso e di affrontare le sfide poste da modelli organizzativi sempre più internazionali, digitalizzati e interconnessi (es. lingue, utilizzo del PC e dei sistemi informativi aziendali).

Competenze specifiche di ruolo: conoscenze e capacità tecnico operative tipiche della qualifica professionale (es. conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi ~~haccp~~, conoscenza del sistema di rintracciabilità).

Capacità: attitudini personali che interessano le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro (es. ~~teamwork~~, ~~problem solving~~).

Art. 5 - Diritti sindacali

Omissis

Versamento dei contributi sindacali e misurazione della rappresentanza

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali, che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio di cui all'art. 46 del CCNL 29.4.1992; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalle rispettive Federazioni Sindacali, congiuntamente stipulanti il presente contratto, di norma mensilmente e

M. A. Dey

MA
P
X
f.
B
WD

comunque con cadenza non superiore al trimestre.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.

Le aziende forniranno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

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 alla comunicazione all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, (Cassetto previdenziale / Gestione istanze online), 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 dal presente articolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.**

[omissis]

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale

Omissis

Precedenze

A) Da tempo pieno a tempo parziale

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, a far data dal 16.10.2016, nei limiti del:

~~2% 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;~~

~~3% 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.~~

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 50 100 dipendenti.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo a tempo parziale, o vice versa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) accudire i figli fino al compimento di 13 anni;

c) studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;

d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- in ordine cronologico di presentazione;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative

m. A dy

AA

[signature]

[signature]

[signature]

dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

() Per gravi malattie le Parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36.*

B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione e integrazione delle previsioni di cui all'articolo 8 commi 3-5 del D.Lgs. n.81/2015:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro

- **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;**

- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5.2.1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5.2.1992 n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In ogni caso ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 del D.Lgs n. 81/2015 il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Omissis

Art. 13 – Congedi

[omissis]

2 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

[omissis]

A Quater)

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the document. There are several distinct marks, including what appears to be a large 'X' or 'A' shape, and various cursive signatures.

E Bis) 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.

F) Congedi per l'assistenza di soggetti con handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della medesima Legge, hanno diritto al congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

NOTA A VERBALE

Le Parti riconoscono l'importanza del riconoscimento 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. Qualora entro il 30 giugno 2017 non sia avviata una discussione in merito all'eventuale mutualizzazione di detto evento le Parti si incontreranno per un'eventuale discussione sul tema.

F Bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previa 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.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 13 Bis – 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 DLGS 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art. 14 – Disciplina dell'apprendistato

Omissis

4. – Programmi sperimentali di integrazione tra sistema educativo e mercato del lavoro

Le Parti intendono valorizzare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro nel settore della piccola e media industria alimentare, promuovendo proficue forme di integrazione tra sistema educativo e contesti di lavoro. A tal fine, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, le aziende, le istituzioni scolastiche e/o universitarie, gli enti di formazione, le OO.SS. e Unionalimentari - Confapi potranno avviare programmi sperimentali di collaborazione per la definizione di percorsi virtuosi di integrazione tra istruzione e lavoro, a partire dai percorsi per le competenze trasversali (ex

alternanza scuola – lavoro), con le seguenti aspirazioni:

- valorizzare l'apprendistato duale quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro rispetto ad altre modalità atipiche senza contratto, come i tirocini;
- progettare percorsi di istruzione e formazione presso le istituzioni educative che possano condurre all'instaurazione di rapporti di apprendistato duale;
- coinvolgere con priorità gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e le università c.d. STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) nella progettazione dei percorsi di istruzione e formazione che conducano all'inserimento in azienda, tenendo conto delle tecnologie abilitanti 4.0 e dei fabbisogni professionali della piccola e media industria alimentare.

Omissis

~~Art. 15 – Contratto di inserimento~~

~~Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui agli artt. 54 a 59 del D. Lgs. n. 276/2003 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, abrogate ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della Legge n. 92/2012 e così come disciplinate nel CCNL del 16 settembre 2010.~~

~~Art. 17 – Lavoro ripartito (Job sharing)~~

~~Ai sensi degli artt. da 41 a 45 del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito è così regolamentato:~~

~~1. Definizione~~

~~Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.~~

~~2. Forma~~

~~Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:~~

~~a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;~~

~~b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;~~

~~c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;~~

~~Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 6 (Assunzione) del presente CCNL.~~

~~3. Comunicazioni al datore di lavoro~~

~~Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.~~

~~4. Vincolo di solidarietà~~

~~Fatta salva una diversa intesa tra le Parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.~~

~~5. Sostituzioni~~

~~Fatte salve diverse intese tra le Parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto~~

MA
P
Z
A.
B
mi. A
Dey
42

~~al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.~~

~~Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.~~

~~Salvo diversa intesa tra le Parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.~~

~~L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.~~

~~Le Parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.~~

~~In ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.~~

6. Disciplina del rapporto di lavoro

~~Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 10 (Lavoro a tempo parziale) del presente CCNL.~~

~~Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 7 (Periodo di prova) del presente CCNL.~~

~~Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.~~

~~Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.~~

~~Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.~~

~~Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente CCNL riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.~~

~~A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 24 del presente CCNL.~~

~~Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.~~

7. Diritti sindacali

~~Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:~~

- ~~— verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;~~
- ~~— verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.~~

AA
S
J
B
WP

m. A. Dg

8. Clausola di rinvio

~~Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.~~

Art. 17 bis - Lavoro Agile

Le Parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici **adeguati**, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente ~~svolgerà~~ **assolverà** alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportati nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici ~~e/o telematici~~ eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo.

Le parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli strumenti informatici aziendali e collegamenti alla rete internet, per evitare inefficienze, problemi di sicurezza e costi di manutenzione imprevedibili, non devono essere utilizzati per uso personale o improprio e possono essere utilizzati unicamente programmi e applicazioni installati e autorizzati dall'azienda.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso

M. A. *Dy*

MA
P
A.
S
W

al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

~~L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le Parti.~~

~~L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.~~

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le Parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Articolo 17 ter – Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 23 del presente CCNL.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così

[Handwritten signatures and initials]

la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Art. 18 - Classificazione del personale

Omissis

Evoluzione dell'inquadramento

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.

Le parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di giugno 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati da UnionAlimentari-Confapi e 6 designati dalle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila), per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruolo/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:

- competenze tecniche specifiche
- competenze trasversali
- polivalenza e polifunzionalità
- responsabilità gerarchica

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di maggio 2023, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

~~È affidato all'Osservatorio Nazionale di settore lo studio e l'eventuale identificazione di nuove figure professionali, anche nell'ambito di un nuovo sistema di classificazione del personale, che consentano, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro), della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività~~

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

~~complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) e tenuto conto di eventuali percorsi formativi e/o di addestramento on the job, una valutazione di professionalità attualmente non previste dal CCNL e le relative modalità di riconoscimento anche economico delle nuove competenze rispetto all'attuale classificazione.~~

~~Quanto sopra verrà proposto alle Parti stipulanti perché ne possano tenere conto in occasione del rinnovo della parte economica del presente CCNL~~

~~Le Parti potranno farsi assistere da esperti, che esprimeranno unicamente pareri tecnici consultivi.~~

~~L'Osservatorio potrà formulare indirizzi generali su cui operare per definire ipotesi di individuazione di aree professionali, con relativi nuovi parametri, articolate su più livelli.~~

ART. 23 - ORARIO DI LAVORO

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettimanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore. Inoltre in via prioritaria, sarà possibile ricorrere alla fruizione collettiva dei permessi in luogo del ricorso agli ammortizzatori sociali, in caso di flessi dell'attività produttiva, previo confronto con le Rsu.

Con decorrenza 1° settembre 1993, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 25.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive. Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali unitarie per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 25.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, ~~le Parti~~ a livello aziendale potranno ~~concordare~~ **essere disposte, previa informazione alle RSU**, differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

[omissis]

Nota a Verbale

Considerando le peculiarità delle aziende che operano nel settore al fine di salvaguardare l'igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori, le Parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. Le Parti a livello territoriale o in alternativa a livello aziendale definiranno le modalità operative e applicative della clausola sopra descritta attraverso un'intesa preventiva. Al fine di un monitoraggio congiunto l'azienda comunicherà alle RSU o OO.SS. di norma entro il trimestre, le modalità di ricorso alla presente clausola d'ora in poi denominata "microflessibilità", puntualmente il numero di ore utilizzate o frazione delle stesse ed il numero dei lavoratori interessati. La presente modalità operativa avrà

M. F. S. LRS

*carattere sperimentale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente e fino al 31 dicembre 2018***2024**. tale data le Parti si incontreranno per valutarne l'eventuale proroga.

La clausola di microflessibilità si intende cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello in materia di flessibilità e/o accordi di gestione dell'orario lavorativo ove compatibili.

[omissis]

ART. 24 - FLESSIBILITÀ

1 - FLESSIBILITÀ COLLETTIVA

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, ai limiti di deperibilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di:

- aziende fino a 50 dipendenti: 95 ore;
- oltre i 50 dipendenti: 85 88 ore.

Nell'ambito del ~~secondo~~ livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

[omissis]

Art. 36 - Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda. In tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, ovvero, tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre **il medico curante o altra struttura sanitaria pubblica** dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro **all'Inps**.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi ~~in caso in seguito alla~~ trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4 e **successive modifiche**.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

NA

9

10

11

12

m. 4

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Omissis

Art. 43 - Appalti

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, per le unità produttive fino a 100 dipendenti, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici:

- all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- ~~al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse stipulati con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;~~
- all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 1, forniranno alle R.S.U., su richiesta di queste, dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
 - su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi occupazionali;
- valutandone eventuali possibili alternative.

I gruppi industriali e le aziende, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle RSU dati aggregati del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici, che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 35 del D. Lgs.

n. 81/2008 (Riunione periodica), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a. all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b. alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c. agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'azienda;

AA
P

f

B

Q

W

m. - P SZ

- d. alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
e. all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.
Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con il RSPP e, ove necessario, con la Direzione dell'appaltante.

Art. 43 bis Comunità di sito

In relazione a quanto previsto all'articolo 43, in merito all'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, le stesse, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici.

PARTE TERZA

RETRIBUZIONE

[omissis]

ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro **119,00** lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 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**.

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		TO TALE	
		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

Viaggiatori o piazzisti

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		TO TALE	
		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

Trattamento economico per il settore panificazione industriale

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:

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro **119,00** lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157),

m. 4

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 il quadriennio 2020 – 2024 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

	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	
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

[omissis]

ART. 53 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ed elemento di garanzia retributiva

[omissis]

Elemento di garanzia retributiva

Per il periodo dal 1.8.2006 al 31.12.2010 e ,dal 1.1.2011 al 31.10.2023 e dal 1.11.2023 le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno gli importi di cui alla tabella allegata, a titolo di elemento di garanzia retributiva, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

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

Le Parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le Parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

[omissis]

Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale

A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui all'art. 53, erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni e/o premi che, per prassi aziendale, svolgono una funzione analoga, corrisposti anche con criteri plurimensili;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

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

Nota a verbale

Le Parti aziendali, in occasione dell'istituzione o del rinnovo del "Premio per obiettivi", potranno destinare parte degli incrementi convenuti alla Previdenza complementare di cui al successivo art. 60 e/o, nell'ambito degli accordi che verranno definiti a livello nazionale, all'Assistenza sanitaria.

Art. 56 - Provvedimenti disciplinari

[omissis]

E - LICENZIAMENTO

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 6) manomissione o ~~grave~~ alterazione del normale funzionamento, di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy di cui all'articolo 55 ultimo comma;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 8) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 9) trafugamento o rilevazione o **divulgazione, con qualunque mezzo**, di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti ~~particolari~~ di lavorazione, **foto e video riconducibili al contesto aziendale che arrecano danno**;
- 10) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;
- 11) alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 12) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 13) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 15) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 16) concorrenza sleale;
- 17) Violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

[Handwritten signatures and initials]

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

ART. 61 — DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI 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 prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazione di categoria cui aderisce o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a €25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Fermo restando quanto previsto nelle precedenti regolamentazioni e tenuto conto dell'avvio del fondo, con decorrenza dalle denunce retributive del mese di aprile 2017, le aziende procederanno al versamento ad ENFEA delle contribuzioni previste secondo le modalità stabilite.

ART. 61 BIS — ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

~~Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa SANAPI a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione.~~

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. Le Parti si danno reciprocamente atto che i 2 euro al mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente CCNL si intendono assorbiti alla voce c) "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo precedente.

ART. 61 – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A) Diritto alle prestazioni della bilateralità - ENFEA, OPNC, ENFEA Salute.

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI 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.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;

2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti;

3. le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad Euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità.

Tale elemento aggiuntivo è comunque dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute).

Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato;

6. Così come già previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL del 16 settembre 2016, le aziende che applicano il presente CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli Enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA (in cui confluisce il versamento ad Enfea Salute) tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

B) Contribuzioni a ENFEA e OPNC

I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato:

1.) ENFEA:

Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità (pari a euro 54 anno)

Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità (pari a euro 51 anno)

2.) OPNC:

Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di RLS, x 12 mensilità (pari a euro 18 anno)

Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con RLS interno, x 12 mensilità (pari a euro 6 anno)

m. A.

B

C) SANITA' INTEGRATIVA - ENFEA SALUTE

A seguito della costituzione del Fondo Sanitario ENFEA Salute avvenuta in data 11 ottobre 2018 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, UnionAlimentari e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL hanno proceduto in data 25 ottobre 2018 alla sottoscrizione dell'accordo di recepimento della sanità integrativa secondo le modalità e le condizioni previste.

In particolare il suddetto accordo del 25 ottobre 2018 prevede quanto segue:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120,00 anno (Euro 10,00 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.

2. Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019 tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

3. Sono iscritti ad Enfea Salute i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:

- contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
- contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
- apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

Le modalità di contribuzione all'Ente nella fase transitoria sono quelle previste dall'Accordo Confapi / Cgil, Cisl, Uil del 15 maggio 2019 riportato nell'Allegato (.....)

Nota a verbale

Le parti si danno atto che nella contribuzione a Enfea sono ricomprese le seguenti quote:

a) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI".

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore;

b) "Fondo Sostegno al reddito".

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore;

c) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro".

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Le parti si danno reciprocamente atto che così come già previsto dal CCNL 16 settembre 2016 (ex art. 61 bis) i 2 euro al mese previsti per il sostegno al reddito si intendono assorbiti nelle quote di versamento ad Enfea.

ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

[OMISSIS]

NOTA A VERBALE

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 e degli RSPP interessati, e tra RLS e RSPP operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti e/ o nominati secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

[Handwritten signatures and initials: m. 4, B, W, and others]

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.

PARTE SESTA

NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Art. 63 Bis - Commissione paritetica

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con riferimento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., faranno pervenire i rispettivi nominativi dei componenti la commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle OO.S. e 3 designati dalle Associazioni datoriali.

Art. 66 - Rischio macchina

A decorrere dal 1° gennaio 2005, 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~~ 90% e comunque con un massimale di euro ~~5.000,00, (5.600,00 dal 1° gennaio 2017)~~ 5.700,00 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.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le Parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono sulla necessità di approfondire in relazione alle mutate esigenze organizzative delle strutture commerciali in seno ad una commissione tecnica paritetica non negoziale che dovrà terminare i lavori entro il 31 dicembre 2017.

Art. 68 - Infortuni sul lavoro - Polizze assicurative

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° gennaio 2005, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: ~~euro 30.000,00, elevati a~~ euro 35.000,00 elevati a euro 38.000,00 dal dal 1° gennaio 2011;
- per invalidità permanente totale: ~~euro 40.000,00, elevati a~~ da euro 45.000,00 dal 1° gennaio 2011, a euro 48.000,00 dal

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'impresa.

AA
E
f
X
m. A.
DL
WP
B

ALLEGATI

Allegato 1

Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria

[omissis]

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO NELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE

[omissis]

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce dell’Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l’importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall’allegato A dell’Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L’ambiente di lavoro può influire sull’esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l’adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro;
- responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da

AA

g

f.

g

hd

Mr. A

Ps

DK

qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

- realizzare, attraverso la contrattazione di secondo livello, interventi e/o materiale informativo finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, RLS....), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

In base alla predetta Intesa le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n... al presente CCNL (All. B all'Intesa del 20.12.2018).

All.B

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007”

Quest’azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di.....

ritiene inaccettabile

e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell’Intesa nazionale tra Confapi e CGIL, CISL e UIL, al punto 3 del testo dell’Accordo dele si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Conferma che, ai sensi dell’Accordo del.....per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si intende quanto stabilito nelle Descrizioni (punto 3 del testo) qui di seguito riportate:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere portato a conoscenza dello scrivente al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente Dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell’Accordo del

Firma del datore di lavoro

[Handwritten signatures and initials in blue ink]