

RINNOVO CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE 2019 - 2023



1

Art. 1 ter lett. C - Pari Opportunità e lotta alle discriminazioni

Alla lettera C dell'Art. 1 ter, è stata inserita una dichiarazione, da adottare da parte aziendale, sulla inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro. Attraverso la contrattazione di secondo livello si dovranno prevedere momenti formativi specifici sul tema, monitoraggio continuo e vigilanza sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Art. 1 quarter - Fondo Solidarietà Alimentare (FSA)

Viene rafforzato, spostandolo all'articolo 1 quater e rinominandolo, il Fondo Aiuti e Solidarietà Alimentare, al fine di renderlo uno strumento efficace soprattutto in un contesto particolare come quello che, post- covid, stiamo vivendo.

Art. 2 - Relazioni Industriali - Partecipazione

È stato aggiornato l'art. 2 del CCNL (Sistema di informazione e di esame congiunto) alla luce delle novità introdotte con il Patto per la fabbrica. Nel merito è stato potenziato non solo il ricorso a forme di partecipazione Organizzativa ma anche la necessità di un coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori per quanto attiene alle scelte strategiche delle imprese.

Da questo punto di vista, infatti, viene sancito il principio di una partecipazione "bivalente" che deve essere messa in atto sia di fronte a scelte che possano avere ricadute negative sull'occupazione sia nel caso in cui tali scelte siano di carattere espansivo con l'avvio di nuove produzioni e linee produttive.

Art. 3 - Formazione Professionale

L'Accordo sottoscritto innova e rafforza l'istituto della "Formazione" all'interno del settore, considerato come un aspetto fondamentale anche per affrontare le trasformazioni connesse all'avvento della cosiddetta "Industria 4.0".

- Viene infatti sancito il diritto soggettivo di tutte le lavoratrici e i lavoratori all'accesso ai percorsi formativi;
- Incontri specifici entro il primo trimestre di ogni anno tra azienda e Rsu per la pianificazione e la messa in atto di tali momenti di apprendimento.
- Per quanto attiene alle competenze trasversali (lingua, informatica e digitale) la possibilità di accedere ai corsi di formazione anche per i lavoratori non direttamente coinvolti in essi e che potranno farlo utilizzando i ROL/permessi, nel limite massimo di 24 ore annue e al monte ore, i permessi previsti dagli artt. 44 e 45 del Ccnl, una eventuale banca ore e, subordinatamente le proprie ferie.
- sempre nell'ottica di aumentare l'accessibilità alla formazione, viene equiparata la formazione a distanza, attraverso gli strumenti tecnologici, con quella in aula.
- Al fine di potenziare non solo la formazione continua per chi lavora ma anche di incrementare l'occupabilità di chi, come i giovani, sono in procinto di entrare nel mondo del lavoro, le Parti hanno inteso avviare degli specifici percorsi sperimentali volti a rafforzare il collegamento tra scuola, università e aziende.

2

Art. 4 - Appalti

Le modifiche apportate all'art. 4 del Ccnl rappresentano un ulteriore aspetto rilevante dell'intesa raggiunta. Infatti, viene stabilito che, in caso di appalto, l'impresa appaltatrice dovrà applicare il Ccnl, sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, del settore merceologico dell'attività appaltata. In altri termini, oltre a contrastare l'applicazione di contratti "pirata" o in dumping, Fai, Flai e Uila hanno voluto affermare il principio secondo il quale il CCNL di riferimento deve essere quello che attiene all'effettiva attività svolta dal lavoratore.

Art. 4 bis - Comunità di sito

L'introduzione della Comunità di sito, con il nuovo articolo 4 bis, segna una svolta per i lavoratori delle ditte in appalto, che potranno svolgere un'assemblea in azienda in occasione del rinnovo del proprio CCNL, a condizione che questo sia sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Un primo passo che va nella direzione, chiesta da Fai, Flai e Uila in Piattaforma, di uniformare i diritti e le tutele per tutti coloro che prestano la propria attività in una medesima azienda all'interno della quale non devono esserci lavoratori di serie A e B.

Art. 12 - Rappresentanza

Quello sottoscritto il 31 luglio, è il primo Contratto Collettivo Nazionale che sulla scorta di quanto previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria rende obbligatorio, per le aziende, la comunicazione dei dati sulla rappresentanza sindacale all'Inps. Una scelta forte, che dimostra la volontà di Fai, Flai e Uila di "farsi contare" per sottolineare il grado di rappresentanza che il sindacato confederale ha nel settore.

Art. 20 - Part-Time

Anche in questo caso è stata accolta una proposta avanzata da Fai, Flai e Uila in piattaforma con l'affermazione del diritto di precedenza, a partire dal 1 gennaio 2022, per coloro che lavorano part-time in caso di assunzioni a tempo pieno effettuate dal datore di lavoro. Aumentato all'8% dell'organico aziendale il limite delle richieste ammissibili di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 21 ter - Lavoro Agile - Smart Working

Sempre nell'ottica di aggiornare le disposizioni contrattuali al mutato contesto del mercato del lavoro, un aspetto qualificante dell'intesa è la rivisitazione sostanziale dell'articolo dedicato al lavoro agile. Si è voluto, infatti, incardinare questo strumento in una cornice contrattuale ben precisa, individuando i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori posti in smart working.

- Il primo aspetto sul quale si è lavorato è stato l'orario di lavoro che viene inquadrato all'interno delle disposizioni previste dall'articolo 30 del CCNL (orario di lavoro) in modo che la giusta possibile flessibilità non travalichi i confini già previsti dal contratto nazionale.

In altri termini, i contratti di secondo livello in essere, o in corso di rinnovo, durano no un anno in più e alla loro scadenza, dovranno essere rinnovati per un totale di tre anni, e per il primo di questi il premio sarà pari a quello in essere nell'anno di ultravigenza.

Tale previsione, mette al riparo la retribuzione di produttività da quelli che potrebbero essere gli effetti negativi della crisi Covid-19 dando stabilità ai lavoratori e alle imprese del settore.

Infine, le Parti hanno concordato di dare una ultravigenza di 12 mesi ai contratti di secondo livello in essere o in corso di rinnovo e di stabilire che, per i successivi 12 mesi il messo in palio del premio per obiettivi sarà quello previsto nell'ultimo anno di ultravigenza.

PROROGA VALIDITÀ CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Con questo rinnovo le lavoratrici e i lavoratori dell'industria alimentare hanno ottenuto un aumento a regime pari a 19 euro (84+35), con un montante sui 2.954 euro, e che, nelle aziende che non effettuano la contrattazione quadriennale di 2.954 euro, e che, questi vanno aggiunti i 5 euro di welfare per un totale massimo arriva a 149 euro. A questi importanti si pensa che è stato riconosciuto ai lavoratori del settore un aumento che vale oltre il doppio dell'IPCA stimata.

I NUMERI DELL'AUMENTO SALARIALE

Art. 51 bis - Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello. Con questo rinnovo viene, inoltre, completamente rivisitato l'art. 55 lettera B, contenente l'elemento di garanzia retributiva che scattava esclusivamente per le aziende che non avessero mai fatto contrattazione di secondo livello. A partire dal 1° gennaio 2023, invece, tutte le aziende che non hanno una contrattazione di secondo livello in vigore dovranno erogare una indennità mensile pari a 30 euro a parametro 137. Di conseguenza, se non si contratterà un premio per obiettivi sarà obbligo per l'impresa di erogare queste somme sostitutive, a prescindere se in passato abbiano o meno negoziato un premio.

L'incremento aggiuntivo della retribuzione è una delle conquiste più importanti del negoziato e che sottolinea la specificità del settore alimentare. Infatti, l'accordo prevede un ulteriore elemento economico a parametro 137 pari a 35 euro che, a partire da aprile 2023, andrà a far parte della busta paga delle lavoratrici e dei lavoratori e ad incidere sulla loro tredicesima, quattordicesima e TFR. Proprio facendo leva su questo ulteriore elemento, le Parti, hanno voluto ribadire l'importanza di aumentare non solo il potere di acquisto delle retribuzioni (attraverso l'aggiornamento del TEM) ma anche la loro capacità di spesa. Infatti, questi 35 euro rimarranno quali l'elemento fisso della retribuzione e potranno essere incrementati, nel prossimo rinnovo, sulla base dell'andamento del settore e delle ragioni di scambio.

IAR

3

- Responsabilità aziendale per la fornitura, gli oneri e i costi aggiuntivi per l'espletamento del lavoro agile;
- Previsione di una formazione all'introduzione del lavoro agile per i lavoratori e i loro responsabili;
- Ai lavoratori posti in smart working si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni; la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinate dall'Art.23 della Legge 81/2017;
- Ampio spazio è stato lasciato alla contrattazione di secondo livello che, oltre a definire gli aspetti pratici dell'attività da svolgere, potrà prevedere una specifica indennità economica per i lavoratori posti in smart working.
- L'istituzione di una commissione che dovrà monitorare l'utilizzo di questo strumento per coglierne le potenzialità ed evidenziarne gli eventuali difetti.

Art. 21 quater - Diritto alla disconnessione

Diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro e durante le interruzioni temporanee autorizzate, tale diritto viene riconosciuto per tutti coloro che svolgono lavoro da remoto.

Art. 26 - Classificazione del Personale

È stata istituita una commissione paritetica che dovrà, entro maggio 2023, valutare la necessità di aggiornare e implementare gli attuali profili professionali con i relativi ruoli e mansioni, attraverso dei criteri specifici, quali le competenze tecniche, quelle trasversali, la polivalenza e polifunzionalità e la responsabilità gerarchica. In altri termini, le Parti hanno voluto sottolineare l'esigenza di rivisitare il sistema classificatorio alla luce delle trasformazioni del mercato del lavoro, al fine di renderlo maggiormente aderente ai nuovi compiti svolti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Art. 31 comma 8 - Esenzione Lavoro Notturno

Viene stabilito il diritto per la lavoratrice madre ad astenersi dal lavoro notturno per 9 mesi (in precedenza erano 6), a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio. Riconoscimento del diritto al lavoratore padre mono affidatario.

Art. 40 ter - Congedi Parentali

- due giorni, anziché uno, di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio;
- 8 ore di permesso non retribuito per l'inserimento del figlio, fino all'età di 36 mesi, all'asilo nido;
- possibilità di ricorrere ai congedi per malattia del figlio fino a 10 anni (precedentemente il limite era 9 anni);
- ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti, rispetto a quanto prevede la legge, per le persone vittime di violenza in azienda, le quali potranno anche chiedere di essere trasferite in un altro stabilimento produttivo a parità di condizioni, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative;

4

- 8 ore di permesso retribuito per accompagnare i genitori ultra 75enni nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day ospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Art. 46 bis - Cessione solidale ROL e ferie

- possibilità, tramite la contrattazione di secondo livello, di cedere, a titolo gratuito, le proprie ferie e/o ROL per consentire ad un altro lavoratore di utilizzare tali permessi per assistere i figli, entro 14 anni, nel caso in cui fossero affetti da particolari situazioni di salute o da gravi patologie.

Art. 47 - 1) - Conservazione del posto

Grazie all'accordo sottoscritto viene meno il criterio di proporzionalità per quantificare i periodi di comporto per i lavoratori part-time orizzontali che saranno, quindi, legati alle giornate di malattia rispetto a quelle di prestazione effettuata

Art. 57 - Indennità varie: per uso mezzi di trasporto appartenenti ai lavoratori; disagio; istruzione figli; speciali di campagna

Per l'industria della birra la determinazione dell'indennità di disagio, verrà effettuata tra la direzione aziendale anche assistita da associazioni territoriali e di categoria e le rappresentanze aziendali, territoriali o nazionali dei sindacati di categoria.

Art. 62 - Salute e Sicurezza sul lavoro

Altro tema che caratterizza l'accordo è l'attenzione verso il tema salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Da questo punto di vista, viene istituita una giornata dedicata a questo tema da svolgere in tutte le aziende secondo le modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello. Sempre nell'ottica di rafforzare l'attenzione sul tema viene previsto lo svolgimento di una riunione tra gli RLS delle varie ditte che operano nell'azienda e tra questi e i rispettivi RSPP. Anche quest'ultima previsione va, inoltre, nell'ottica di rafforzare la concezione dello stabilimento come una "comunità" in cui tutti i lavoratori e le lavoratrici devono poter godere di alcuni diritti trasversali, come quello alla salute e alla sicurezza.

Art. 74 - Capitolo Welfare

Per quanto riguarda il welfare vengono apportate delle modifiche significative sia dal punto di vista contenutistico che strutturale. Per quanto riguarda il primo aspetto, complessivamente, l'aumento a carico delle aziende della contribuzione per la bilateralità è pari a 5 così suddivisi: 2 euro per il Fasa, 0,50 euro per la cassa rischio vita, 1,50 euro per la Cassa maternità/paternità e 1 euro per l'EBS.

Passando agli aspetti strutturali, inoltre, per rendere più agevole la ricostruzione delle prestazioni alle quali le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto le Parti hanno voluto ordinare tutto quanto concerne il welfare all'interno dell'art. 74 del contratto. Ed è proprio basandoci su questa nuova articolazione che di seguito elenchiamo le novità introdotte.

5

Art. 74 bis - Diritto alle prestazioni bilaterali

Attraverso questo nuovo articolo viene sancito il diritto soggettivo di ciascun lavoratore alle prestazioni previste dal sistema bilaterale del Ccnl Industria alimentare. In un'ottica di universalizzazione, infatti, si prevede che le aziende che non si iscrivono alla bilateralità non solo dovranno assicurare prestazioni equivalenti in tema di sanità integrativa (rispetto al FASA), di sostegno alla maternità/paternità (rispetto alla Cassa maternità/paternità) e di assicurazione per rischio vita (rispetto alla cassa rischio vita), ma dovranno anche erogare 20 euro al mese per dodici mensilità ai propri dipendenti.

Art. 74 ter - Copertura assicurativa per il rischio vita

A partire dal 1° gennaio 2021, l'onere a carico delle aziende per quanto attiene all'assicurazione per il rischio vita passerà dagli attuali 24 euro annui (2 euro mese) a 30 euro (2,50 al mese), con un incremento di 0,50 euro.

Art. 74 quater - Assistenza sanitaria integrativa/fondo maternità paternità

Per quanto attiene al Fasa, il versamento a carico delle aziende passerà dal 1° gennaio 2022 a 12 euro mensili, 2 euro in più rispetto all'attuale contribuzione. Per quanto attiene, inoltre, agli aspetti strutturali, la compartecipazione dei lavoratori è stata posticipata al 1° giugno 2025; di conseguenza, fino a tale data, l'onere del fondo resterà totalmente a carico dei datori di lavoro. Una novità, invece, riguarda i familiari fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti al Fondo, i quali se vorranno godere delle prestazioni previste dal Fasa, dovranno versare, a partire dal 1° gennaio 2022, una somma mensile pari a 2 euro.

Infine, è stato riportato quanto originariamente previsto all'art. 1 bis in tema di sostegno alla maternità e paternità, stabilendo che il contributo mensile da parte delle aziende per la Cassa dedicata all'erogazione di questa prestazione passerà, dal 1° gennaio 2021, dagli attuali 2 euro a 3,50 euro.

Art. 74 quinquies - Promozione bilateralità del settore

Il contributo all'ente bilaterale del settore, da parte dei datori di lavoro, viene innalzato a partire dal 1° gennaio 2021, da 1 a 2 euro mensili.

Protocollo Viaggiatori e Piazzisti

Per quanto riguarda il protocollo aggiuntivo VV.PP., dal punto di vista normativo, entro 60 giorni dalla firma del CCNL verrà costituita una commissione paritetica per approfondire le tematiche connesse alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato che riguardano questi lavoratori. Per quanto attiene agli aspetti salariali, i massimali della polizza assicurativa per malattia e/o infortunio vengono incrementati di 3.000 euro e le spese di riparazione degli automezzi utilizzati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa saranno coperti dall'azienda per il 90%, anziché 80%, entro il limite di 5.700 euro (precedentemente 5.600 euro).

6

Art. 51 - Minimi tabellari mensili

L'accordo raggiunto rivisita l'intero articolo dedicato al trattamento economico, aggiornandolo alle disposizioni previste dal Patto della Fabbrica e rendendolo, al contempo, idoneo a sostenere le novità introdotte in tema di welfare, conciliando il tutto con una politica salariale espansiva così come è stato richiesto nella Piattaforma presentata da Fai, Flai e Uila.

Nel merito la nuova struttura del trattamento economico si compone di due elementi:
TEM = Trattamento Economico Minimo
TEC = Trattamento Economico Complessivo

All'interno di quest'ultimo, oltre ad altri elementi della retribuzione viene introdotto:
IAR = Incremento Aggiuntivo della Retribuzione

TEM

Il TEM (Trattamento Economico Minimo) si compone di tre voci: i minimi tabellari, l'ex indennità di contingenza e l'Edr di cui all'art. 52.

I minimi tabellari sono stati incrementati, attraverso l'applicazione dell'IPCA sul valore punto, di 84 euro, a parametro 137, attraverso quattro tranches:

- 21,43 euro dal 1° dicembre 2019;
- 20,85 euro dal 1° settembre 2021;
- 20,85 euro dal 1° gennaio 2022;
- 20,87 euro dal 1° gennaio 2023.

Di conseguenza, il valore punto per il quadriennio 2023-2027 sarà pari a 22,27 euro.

TEC

Nel TEC (Trattamento Economico Complessivo) sono stati inseriti tutti i trattamenti che sono comuni a tutti i dipendenti e che concorrono a costituire la retribuzione. Nel dettaglio:

- TEM
- Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR)
- 13° e 14° mensilità
- Aumenti periodici di anzianità
- Fondo sanitario integrativo FASA
- Cassa maternità/paternità
- Cassa rischio vita
- Alifond
- Maggiorazioni retributive
- Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL,
- Ex premio di produzione già congelato in cifra fissa
- Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello