

Alimentari - Aziende industriali - Rinnovo del c.c.n.l.

Con l'ipotesi di accordo 27 ottobre 2012, Aidepi, Airi, Aiipa, Ancit, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Unionzucchero (con la partecipazione di Federalimentare) con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari.

L'accordo decorre dal 1° ottobre 2012 e scadrà il 30 novembre 2015.

Procedura di rinnovo del c.c.n.l.

In caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., per ogni mese intercorrente tra la scadenza del contratto scaduto e la sottoscrizione del contratto nuovo, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza 1° ottobre 2012, 1° aprile 2013, 1° maggio 2014 e 1° ottobre 2015, i minimi tabellari mensili sono i seguenti:

Livello	Importi mensili			
	dal 1.10.2012	Dal 1.4.2013	Dal 1.5.2014	Dal 1.10.2015
1SQ	2.015,38	2.082,53	2.149,68	2.159,75
1S	2.015,38	2.082,53	2.149,68	2.159,75
1	1.752,49	1.810,88	1.869,27	1.878,03
2	1.445,83	1.494,00	1.542,17	1.549,40
3A	1.270,58	1.312,91	1.355,24	1.361,59
3	1.139,14	1.177,10	1.215,06	1.220,75
4	1.051,50	1.086,54	1.121,58	1.126,83
5	963,88	996,00	1.028,12	1.032,94
6	876,27	905,47	934,67	939,05

N.B. I livelli 2 e 3 comprendono, rispettivamente, i viaggiatori e piazzisti di 1ª categoria e di 2ª categoria.

Una quota pari a €2 mensili degli aumenti stabiliti dall'accordo in oggetto azzerata:

- l'una tantum di €80 accantonata dalle aziende per le spese di start up del fondo Fasa, ai sensi dell'Accordo 10 gennaio 2011;
- la contribuzione di €2,00 mensili per dipendente, per 12 mensilità, pari a €48 totali (€24 per il 2011 ed €24 per il 2012) all'Ente bilaterale, prevista dall'art. 1 bis, sez. B) del c.c.n.l. 22 settembre 2009.

Rischio macchina per viaggiatori e piazzisti

Le spese di riparazione per danni colposi provocati durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative sono sostenute dalle aziende nella misura dell'80% nell'ambito di un massimale elevato, dal 1° gennaio 2013, ad €5.500,00.

Flessibilità

L'orario settimanale può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo, con il superamento dell'orario contrattuale (fino al limite delle 48 ore settimanali) per un massimo di 72 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale, per le quali deve essere corrisposta una maggiorazione del 20% (cumulabile con la maggiorazione del 6,50% prevista per i lavoratori che effettuano prestazioni consecutive di 8 ore).

La flessibilità è obbligatoria per ogni lavoratore interessato (giornaliero o turnista), salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Trasferimento

Il trasferimento di un lavoratore con mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso dell'interessato.

Nel caso di trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Congedi per la malattia del figlio

I genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per la malattia di ogni figlio di età compresa tra i 3 ed i 9 anni, nel limite di 9 giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere.

Contrattazione integrativa

I contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal c.c.n.l. relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Assistenza integrativa

Assistenza sanitaria

La possibilità per il lavoratore di implementare la contribuzione di € 2 a suo carico (per 12 mensilità) al Fondo sanitario integrativo Fasa decorrerà dal 1° giugno 2016.

Finanziamento della bilateralità

A decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015, è istituito un versamento a carico azienda di € 1 mensile per ciascun lavoratore a tempo indeterminato a favore del Fasa. Detto contributo è dovuto anche dalle aziende non obbligate ad iscrivere i lavoratori al Fasa.

Il versamento sarà effettuato contestualmente a quello di € 10 dovuto per l'assistenza sanitaria.

Per il suddetto periodo sono sospesi i finanziamenti previsti dal c.c.n.l. 22 settembre 2009 per le attività di ricerca e di analisi (art. 1 bis, punto A), comma 2) e per la distribuzione del contratto (art. 13).

A partire dal 1° gennaio 2013, le aziende verseranno al Fasa un importo di € 2 mensili per dipendente (riferito a 12 mensilità), per assicurare la gestione degli interventi in materia di integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum e l'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

Viene abrogato il già previsto finanziamento all'Ente bilaterale di € 2,00 mensili per dipendente (v. supra par. Minimi tabellari).

Apprendistato

La vigente disciplina di cui al c.c.n.l. 22 settembre 2009, integrata dall'accordo 24 aprile 2012 e all'accordo 15 maggio 2012 (settore Olio e margarina) viene così integrata.

Resta confermato che ai contratti di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla naturale scadenza.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può superare quella prevista per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Attività formativa

Sono previste un minimo di 80 ore medie annue di formazione professionalizzante, integrate dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

L'accordo fornisce i nuovi profili formativi e le relative conoscenze formative e capacità professionali.

Preavviso

La durata del preavviso è di 15 giorni.

Lavoro a termine

Successione di contratti

Le Parti stabiliscono che l'Accordo 17 marzo 2008 sulle attività stagionali soddisfa i requisiti legali per l'applicazione dei termini ridotti di interruzione tra più contratti a termine stipulati con lo stesso lavoratore (20 giorni per i contratti fino a 6 mesi e 30 giorni per i contratti oltre 6 mesi).

I termini ridotti sono altresì applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni sostitutive (es. lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.), gli intervalli temporali possono essere eliminati con uno specifico accordo di 2° livello.

Il requisito delle ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive giustificatrici dell'apposizione del termine non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a termine, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che abbia prestato attività stagionale ai sensi dell'Accordo 17 marzo 2008, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, presso la stessa azienda, con le medesime mansioni.

La richiesta va fatta entro 3 mesi dalla cessazione del contratto e il diritto si estingue entro 14 mesi dalla cessazione del rapporto.

Lavoro a tempo parziale

Clausole elastiche e flessibili

Il lavoratore ha il diritto di richiedere la revoca ovvero la modifica delle clausole flessibili ed elastiche, mediante comunicazione scritta, da presentare con un preavviso di almeno 5 giorni, nei casi documentati di:

- patologie oncologiche per le quali sussista una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, o quelle riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ex lege n. 104/1992);

- lavoratore con figlio convivente portatore di handicap (ex lege n. 104/1992).

La medesima comunicazione deve essere presentata con un preavviso di almeno 20 giorni, fino al limite massimo del 13% (8% nelle aziende fino a 100 dipendenti), del totale dei dipendenti occupati a tempo parziale nell'unità produttiva, nei casi documentati di:

- lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni;

- lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Al venir meno delle condizioni che hanno dato luogo alla revoca o modifica delle clausole flessibili o elastiche, potrà essere ripristinato il patto originario.

Trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere concessa, nei casi espressamente previsti dal c.c.n.l., nei limiti del 5% del personale in forza a tempo pieno per tutte le aziende.