

Udine, 8 febbraio 2016

# Rinnovato il CCNL Industria Alimentare

*Dopo una tre giorni di serrate trattative si è giunti, nel tardo pomeriggio di venerdì 5 febbraio 2016, all'intesa sul rinnovo del CCNL dell'Industria alimentare scaduto il 30 novembre 2015, che interessa circa 400.000 lavoratori.*

*L'intesa arriva dopo la rottura del tavolo negoziale dello scorso 11 gennaio, che aveva condotto alla mobilitazione sindacale, con il blocco delle flessibilità e degli straordinari e un pacchetto di ore di sciopero.*

***La durata del CCNL diventa quadriennale - 1° dicembre 2015 - 30 novembre 2019 - con un incremento salariale a regime di € 105,00 mensili sul parametro 137.***

*Un rinnovo contrattuale importante e altresì difficile, come più volte sottolineato durante questi mesi, in cui non è stato ceduto alcun elemento contrattuale – come più volte richiesto dalle controparti che li poneva come pregiudiziale per la continuazione della trattativa:*

- ✓ *nessuno scambio con gli scatti di anzianità,*
- ✓ *con orari multi-periodali,*
- ✓ *con premi di produzione ritenuti assorbibili.*



*La vittoria premia l'impostazione e la visione che la FAI ha voluto imprimere alla trattativa e, sin dal primo giorno, alla piattaforma unitaria. In un contesto economico politico e sociale davvero difficile, in un clima che vede sotto duro attacco la contrattazione e il ruolo stesso del sindacato, siamo riusciti a conquistare risultati straordinari, ponendo con forza temi a noi cari. Il percorso è stato lungo, tortuoso. Una strada tutta in salita. Ma alla fine il traguardo è arrivato: rafforzate ed estese le funzioni del Fasa, rafforzati entrambi i livelli negoziali, aumento del congedo per le donne vittime di violenza, rivisitazione del part-time, introduzione del lavoro agile e telelavoro.... . **Vi presentiamo una sintesi del rinnovo:***

- ✓ **Relazioni Industriali** (art. 2 punti 3 e 4): viene rafforzato il ruolo delle RSU in tema di informazioni ed esame congiunto. Inoltre viene prevista un'informativa anche dei contenuti discussi a livello dei **CAE** (comitati aziendali europei) e delle misure e/o interventi in **tema di responsabilità sociale** (ad es. certificazione etica SA8000).-
- ✓ **Osservatorio e banca dati contrattuale** (art. 1 bis comma 5 punto 17): viene istituita, tramite un osservatorio bilaterale, una banca dati dei contratti collettivi dei principali accordi aziendali e best practices.

- ✓ **Formazione congiunta:** vengono previsti a livello aziendale momenti formativi che coinvolgano congiuntamente RSU e direzione aziendale, nell'ambito della conoscenza del contesto economico-produttivo dell'industria alimentare e della sua evoluzione settoriale e territoriale.-
- 
- ✓ **Rafforzamento "agibilità degli RLS":** viene inserito un nuovo capitolo (cosiddetta "RLs di sito") che non sarà un unico Rls ma permetterà di rafforzare l'interazione e la comunicazione fra gli Rls delle diverse aziende operanti all'interno dello stesso sito.
  - ✓ **Assetti contrattuali – Contrattazione aziendale** (art. 6): viene rafforzato il ruolo della contrattazione di 2° livello come veicolo non solo di rilancio della competitività e produttività d'impresa, ma anche, come strumento di protezione dei livelli occupazionali, di miglioramento delle condizioni di lavoro e adeguamento dei trattamenti economici-normativi, nonché per l'adeguamento del background professionale dei lavoratori.
  - ✓ Viene esplicitata la relazione tra i livelli contrattuali ed il ruolo centrale del CCNL anche attraverso il principio di non sovrapponibilità degli istituti e relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale. Fermo restando il principio di non sovrapponibilità, a livello aziendale potranno essere presentate ulteriori richieste in merito agli istituti contenuti nel CCNL relativi ai capitoli che vanno dal IV al XIII.
  - ✓ Inoltre viene rafforzata la possibilità di estendere intese di II livello anche tramite le Organizzazioni sindacali di Fai Flai Uila (non solo RSU).-
  - ✓ **Responsabilità Sociale,** è stata inserita una dichiarazione comune dell'importanza di politiche etiche e responsabili e di trovare modi per rendere le proprie scelte visibili, chiare e riconoscibili.
  - ✓ **Congedo per le donne vittime di violenza di genere** (art. 24 Dlgs 15/6/2015): nei casi previsti dalla legge il CCNL prevede un periodo aggiuntivo di ulteriori 3 mesi (**6 mesi complessivi**) di congedo retribuito a carico dell'azienda.-
  - ✓ **Bilateralità di settore:** viene riconosciuto il ruolo strategico e la finalità sociale del Welfare contrattuale. Pertanto nell'ambito del fondo FASA si conviene di creare le condizioni per la destinazione delle sopravvenienze di gestione ad altre attività di Welfare, con particolare riferimento, a titolo esemplificativo:
    - 1) lavoratori con contratto a tempo indeterminato involontariamente disoccupati, e ai quali mancano non più di 24 mesi al godimento della pensione;
    - 2) trasformazioni volontarie part-time finalizzate alla conservazione del posto e/o ponte generazionale.-
- 
- ✓ Sempre nell'ambito della gestione del Fasa, si conviene il rinvio della compartecipazione contributiva dei € 2/mese a carico dei lavoratori fino al 1.6.2020.
  - ✓ **Novità:** viene estesa la copertura sanitaria del fondo FASA al convivente more uxorio.
  - ✓ Confermata la contribuzione fino al 31.12.2019 a favore dell'attività di divulgazione per la migliore conoscenza nell'utilizzo dei fondi da parte dei lavoratori (alleg.to 34).

- ✓ **Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni**, alla luce anche del recente accordo quadro su molestie e violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, è stata inserita una dichiarazione comune che le parti considerano inaccettabili e intollerabili le discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.
- ✓ **Classificazione del personale** (art.27): viene riscritto l'intero articolato per quanto concerne il mutamento delle mansioni, con garanzie maggiori in termini procedurali rispetto a quanto previsto dalla normativa di legge (Jobs act) in caso di demansionamento; viene mantenuto l'originario articolato contrattuale per quanto concerne i tempi per l'acquisizione del livello superiore rispetto a quanto prevede la nuova normativa di legge (Jobs act).
- ✓ **Orario di lavoro** (art. 30 ter): viene mantenuta la durata massima settimanale di 48 ore, comprese le ore di straordinario, in riferimento ad una media settimanale calcolata su un periodo che da 4 mesi passa ad un periodo non superiore ai 6 mesi.
- ✓ **Flessibilità degli orari**: le ore passano dalle 72 alle 88 ore annue (contro una richiesta di Federalimentare di arrivare a 104 ore annue).
- ✓ **Telelavoro e Lavoro agile**, inseriti nuovi articoli sul tema.
- ✓ **Part-time** (art.20), viene riaggiornato l'intero articolato, inoltre viene innalzata la percentuale dal 5 al 7%.
  - Inserito il diritto di precedenza sulle trasformazioni dell'orario di lavoro in occasione di nuove assunzioni a tempo pieno o parziale.
  - Esigibilità della trasformazione a part-time non solo in caso di patologie oncologiche ma anche per patologie croniche degenerative.
  - Viene rafforzato anche a livello contrattuale la non licenziabilità dei lavoratori che rifiutano la trasformazione dell'orario di lavoro da part-time a full time e viceversa.
- ✓ **Tempo determinato** (sub art. 18): nell'ambito della dichiarazione congiunta in tema di percorsi di stabilizzazione occupazionale verso contratti a tempo indeterminato, oltre ai contratti a tempo determinato vengono inclusi i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo.
- ✓ **Permessi per eventi e cause particolari** (art. 40 bis lett. A): i permessi retribuiti di 4 giorni sono computabili ad evento nel caso di decesso di parenti entro il II grado, e su base annua nel caso di documentate grave infermità.



- ✓ **Congedi parentali** (art. 40 ter lett. A): possibilità di usufruire i congedi a gruppi di 4 ore.
- ✓ **Congedi per malattia del figlio** (art. 40 ter lett. B): i congedi non retribuiti per la malattia del figlio dai 3 ai 9 anni passano da 9 a 10 giorni e possono essere usufruiti anche a frazione di 4 ore.
- ✓ **Malattia e infortuni non sul lavoro** (art. 47): le malattie e gli infortuni non sul lavoro devono essere comunicati all'azienda entro l'inizio dell'orario di lavoro sia per i

lavoratori giornalieri che turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento. Inoltre per quanto concerne il **periodo di comperto**: in caso di richiesta da parte del lavoratore o di un suo familiare la direzione aziendale fornirà il prospetto riepilogativo delle assenze utili a ricostruire il periodo di comperto.

- ✓ **Premio per Obiettivi** (art. 55): Invariati gli importi dell'elemento di garanzia retributiva per i lavoratori dipendenti di aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi.
- ✓ **Accordi di II livello - ultravigenza contrattuale**: gli accordi di 2° livello con scadenza fra il 1/12/2015 e il 31/12/2017, avranno un'ultrattività di 12 mesi rispetto alle loro originali scadenze. 
- ✓ Per tali accordi il valore dei premi per obiettivi nel periodo di ultrattività sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo sarà correlato al raggiungimento degli obiettivi. Nel caso di accordi con scadenza al 1/1/2018 o successivamente si prevede che il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto il valore dell'ultimo anno del precedente contratto di II livello.-
- ✓ **Permessi per la formazione degli RLS** (art. 62 punto 6): passano da 8 a 10 ore. Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale s'intendono assorbiti fino a concorrenza.
- ✓ **Protocollo VV.PP. e reti vendita**: Viene adeguato il massimale "rischio macchina" (art. 14) che passa a € 5.600,00 per sinistro. Si è convenuto di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita. 

**Aumenti retributivi** - Per un montante complessivo di € 2.815,00

Level- lo	Parame- tro	Aumento 1.1.2016	Aumento 1.10.2016	Aumento 1.10.2017	Aumento 1.10.2018	Aumento 1.9.2019	Aumento TOTALE
	<b>137</b>	€ 20,00	€ 15,00	€ 20,00	€ 25,00	€ 25,00	€ 105,00
<b>1 S</b>	230	€ 33,58	€ 25,18	€ 33,58	€ 41,97	€ 41,97	€ 176,28
<b>1</b>	200	€ 29,20	€ 21,90	€ 29,20	€ 36,50	€ 36,50	€ 153,28
<b>2</b>	165	€ 24,09	€ 18,07	€ 24,09	€ 30,11	€ 30,11	€ 126,46
<b>3A</b>	145	€ 21,17	€ 15,88	€ 21,17	€ 26,46	€ 26,46	€ 111,13
<b>3</b>	130	€ 18,98	€ 14,23	€ 18,98	€ 23,72	€ 23,72	€ 99,64
<b>4</b>	120	€ 17,52	€ 13,14	€ 17,52	€ 21,90	€ 21,90	€ 91,97
<b>5</b>	110	€ 16,06	€ 12,04	€ 16,06	€ 20,07	€ 20,07	€ 84,31
<b>6</b>	100	€ 14,60	€ 10,95	€ 14,60	€ 18,25	€ 18,25	€ 76,64
<b>Viaggiatori o Piazzisti</b>							
<b>I</b>	165	€ 24,09	€ 18,07	€ 24,09	€ 30,11	€ 30,11	€ 126,46
<b>II</b>	130	€ 18,98	€ 14,23	€ 18,98	€ 23,72	€ 23,72	€ 99,64

**Un accordo concreto ... che da e non toglie ...  
che rilancia la partecipazione dei lavoratori**