

ACCORDO NAZIONALE DI RECEPIMENTO NEL CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE DEL DECRETO-LEGGE 20 MARZO 2014, N. 34, CONVERTITO IN LEGGE 16 MAGGIO 2014, N. 78, IN MATERIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

In data 7 novembre 2014, in Roma

le Associazioni industriali alimentari, aderenti alla FEDERALIMENTARE, AIDEPI, AIIPA, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIIBE, ASSOBIRRA, ASSOCARNI, ASSOLATTE, ASSODISTIL, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNIONZUCCHERO

e

Le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL

con la partecipazione e il coordinamento di Federalimentare

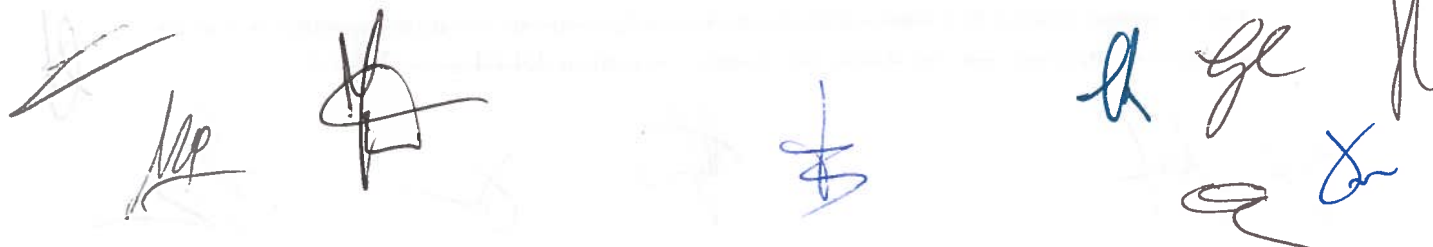
si danno reciprocamente atto

della necessità di aggiornare le norme contrattuali alle disposizioni di legge in materia e favorire l'utilizzo dei contratti a tempo determinato rispetto ad altre tipologie contrattuali, e, nell'ottica di non precludere i possibili benefici effetti che la legge si propone allo scopo,

confermano:

- la opportunità di aggiornare alla legislazione sopravvenuta l'impianto della disciplina del contratto a tempo determinato prevista dall'art. 18 del CCNL Industria alimentare, come integrata dalle Parti sopra richiamate con Accordo nazionale del 10.10.2013; conseguentemente, stabiliscono che la corretta interpretazione della volontà delle parti nel non prevedere nella stesura del CCNL un limite numerico per le assunzioni a termine è quella di individuare nel **25%** il limite percentuale di utilizzo dei contratti a tempo determinato, previsto dall'art. 1, co. 1 del Dlgs 368/2001, come novellato dalla Legge 78/2014;
- l'assenza di intervalli temporali per le assunzioni a termine con le finalità di cui al comma 7 dell'art. 18 del Ccnl (come sotto riportato);
- la validità della previsione, contenuta nel predetto Accordo di settore del 2008, che consente la stipula presso la DPL territorialmente competente, di un ulteriore successivo contratto a termine (al raggiungimento del limite legale dei 36 mesi) di durata massima di 12 mesi.

Le parti si impegnano, inoltre, a presentare al Governo ed ai Gruppi Parlamentari di Camera e Senato un avviso comune per sollecitare la definitiva esclusione, tramite le necessarie modifiche dell'art. 2, co.29, della L.92/2012 e successive modifiche e integrazioni, dalla contribuzione aggiuntiva dell'1,4% non solo degli addetti alle attività di cui al D.P.R. 1525/1963, ma anche degli addetti alle lavorazioni considerate stagionali dagli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.



Le Parti, quindi, convengono di aggiornare l'art. 18 del CCNL 27.10.2012, come di seguito riportato:

"Art. 18 – Disciplina del rapporto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Il presente articolo 18 è stato modificato, alla luce della legge n. 78/2014 n.247/2007, dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. allegato 30).

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, DLgs 368/2001, ~~come novellato dalla L. 99/2013~~, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono: ~~quanto segue:~~

- che il menzionato Accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità (v. All. 30 al Ccnl) soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore.
- **fermo restando il numero di 5 proroghe previsto dalla normativa per i rapporti di lavoro a termine, la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'Accordo di Settore sulla stagionalità del 17.3.2008, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale prevista dal predetto Accordo di settore.**

~~— a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni (*) di cui all'art. 1 del citato DLgs n. 368/2001 si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.~~

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Quanto definito al comma precedente, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

~~Ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, del DLgs 368/2001, come novellato dalla Legge 99/2013, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art.1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili in tutte le ipotesi previste dalla legge e nelle seguenti ulteriori ipotesi di~~

- ~~secondo rapporto a tempo determinato, rispetto al primo acausale previsto dalla legge con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi; tale secondo rapporto di lavoro, a tempo determinato, potrà avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e per le stesse mansioni.~~
- ~~un rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro abbiano precedentemente avuto altri rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, primo comma del DLgs 368/2001.~~

gl

gl

gl

gl

~~Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 7, co. 1, lett. c), punto 3, della L. 99/2013, convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine acausali previste nel comma precedente.~~

Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 5, comma 3, del Dlgs 368/2001, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi.

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine ~~causale~~ **di cui all'art. 1, co. 1, del D.Lgs. 368/2001** ~~e acausale~~ opera il limite di legge dei 36 mesi, **con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo**, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia al livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a dell'art. 10 del D.Lgs 368/2011, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

[Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, co. 1, del Dlgs 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.] (Nota: comma abrogato, si veda infra Norma transitoria)

~~(*) Sarà rimessa alle lettere individuali di assunzione così come è già previsto per l'individuazione delle motivazioni che legittimano l'apposizione del termine la indicazione delle fattispecie concrete che, traendo anch'esse origine dall'art. 1, co. 1 del citato Decreto n. 368, consentono di utilizzare i predetti intervalli temporali ridotti.~~

In relazione a quanto disposto dal comma 7, ~~prima parte~~, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, **le Parti convengono di individuare nel 25% - da calcolarsi in media annua (*) dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente - il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, rispetto a quello previsto dall'art. 1, co. 1 del Dlgs 368/2001, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale.**

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato ~~per le ipotesi specifiche sopra indicate~~. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

~~La percentuale di cui all'undicesimo comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.~~

Omissis

(*)

La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio -31 dicembre) opera anche nell'anno 2014. In questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2013.

Prima Nota a verbale

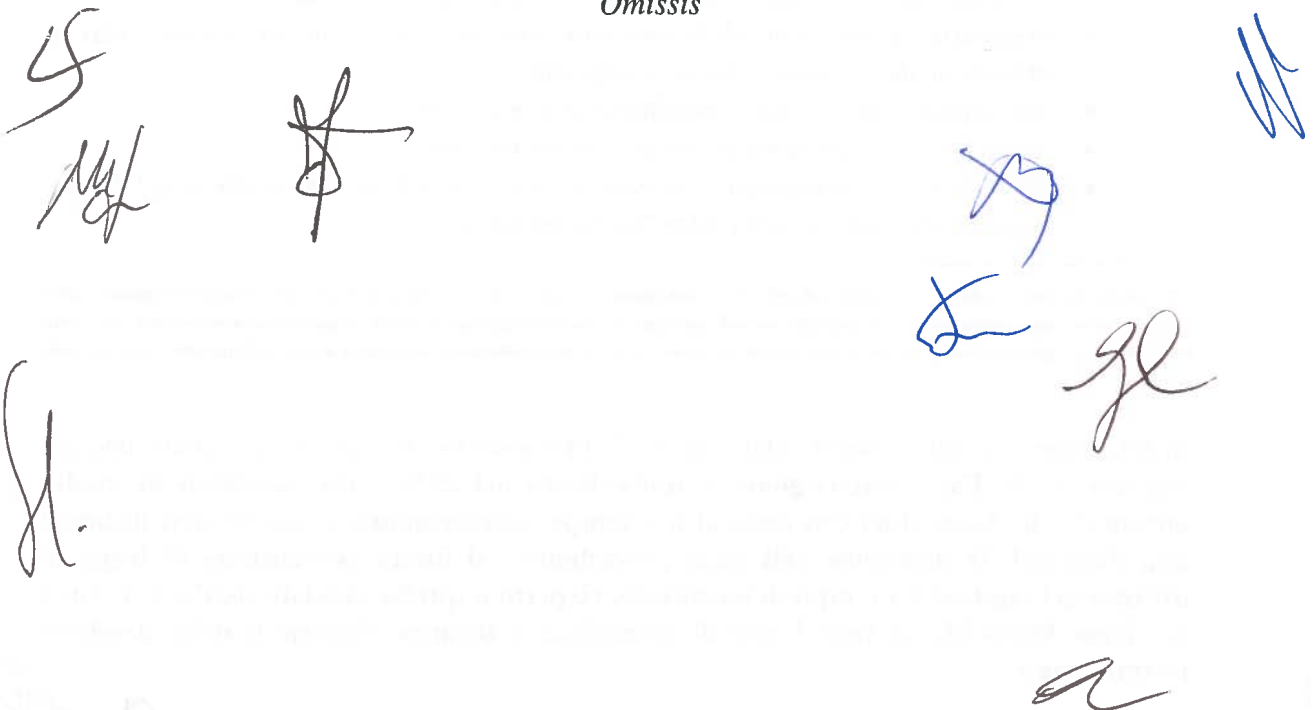
Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti in sede aziendale potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D.Lgs. n. 368 del 2001 ~~e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.~~

Omissis

NORMA TRANSITORIA

Le Parti convengono che la previsione di cui al comma 14 del presente articolo, concernente il rispetto del limite percentuale del 14%, trova applicazione solo per i rapporti di lavoro a termine instaurati antecedentemente la data di entrata in vigore della Legge 78/2014 (e cioè il 21 marzo 2014)

Omissis



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large 'S' and 'M', a stylized signature, and several other initials and names.

Addi, 7 novembre 2014

AIDEPI *new Sofia*
AIIPA p.d. *gloria*
ANCIT p.d. *gloria*
ANICAV p.d. *gloria*
ASSALZOO *M/1*
ASSICA p.d. *gloria*
ASSITOL p.d. *gloria*
ASSOBIBE p.d. *gloria*
ASSOBIRRA p.d. *gloria*
ASSOCARNI p.d. *gloria*
ASSOLATTE p.d. *gloria*
ASSODISTIL p.d. *gloria*
FEDERVINI *[Signature]*
ITALMOPA p.d. *gloria*
MINERACQUA p.d. *gloria*
UNIONZUCCHERO *giorgio jurella*

FEDERALIMENTARE *gloria*

FAI-CISL *Roberto Neri* *[Signature]*
FLAI-CGIL *Roberto Neri*
UILA-UIL *[Signature]*