



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

## **CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE**

### **NOTE ILLUSTRATIVE DELL'ACCORDO DI RINNOVO 5/02/2016**

#### **Premessa:**

Per facilitare la consultazione, la presente nota illustrativa riproduce lo stesso ordine delle clausole contenute nell'Accordo di rinnovo 27.10.2012 (reperibile sul sito Internet di Federalimentare, nella sezione pubblica "Documenti").

#### **Assetti contrattuali**

All'art. 6 (contrattazione aziendale), è rafforzato il brocardo del cd. "ne bis in idem", convenendo le Parti sul principio della non sovrapposibilità tra gli istituti ed i relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale.

Le Parti (al co. 6 della norma) hanno stabilito che a livello aziendale potranno essere reciprocamente presentate ulteriori richieste in merito agli istituti di cui ai capitoli dal IV al XIII del Ccnl, richieste che dovranno comunque rispettare il principio di non sovrapposibilità tra gli istituti e i relativi costi previsti nel Ccnl, e quelli propri del livello aziendale (Es.: richieste di incremento della maggiorazione del 20% per le ore di flessibilità di cui all'art. 30 del Ccnl, potranno riguardare solo eventuali ore in più rispetto al tetto delle 88 ore stabilito a livello nazionale; in tema di congedi per malattia del bimbo, non sono coerenti richieste sindacali che prevedano di retribuire uno o più giorni di permesso, rispetto ai dieci giorni lavorativi/anno già stabiliti dal Ccnl).

In aggiunta a tali intese, realizzabili dalle Rsu/rsa o per il tramite delle Organizzazioni sindacali di Fai, Flai, Uila, nel caso di aziende prive di rsu, resta ferma la possibilità per i contratti aziendali di definire anche in via sperimentale e temporanea, le specifiche intese di cui all'art. 6 co. 9, modificative delle regolamentazioni contenute nei Ccnl, finalizzate a gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, con esclusivo riferimento agli istituti del Ccnl che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

In base al tenore letterale della nuova clausola, la possibilità di fare intese non riguarda gli istituti di cui ai Capitoli da I a III del Ccnl, per i quali, tuttavia, è sempre possibile stipulare le intese modificative di cui sopra ovvero quelle finalizzate a gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa (es. in tema di appalti ex art. 4, capitolo I, sarà possibile fare intese modificative, in quanto materia afferente l'organizzazione del lavoro).

#### **Osservatorio e banca dati contrattuale**

Nell'ambito delle materie oggetto di analisi da parte dell'Ente bilaterale di settore ex art. 1 bis del Ccnl, al punto 17 concernente l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, le Parti hanno previsto la possibilità di costituire un osservatorio bilaterale e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e *best practices*.

## **Parte economica (si vedano precedenti comunicazioni)**

Viene riconosciuto un incremento complessivo riferito al parametro medio 137 pari ad euro 105,00 mensili lordi, con le seguenti modalità:

- 20 euro a far data dal 1.1.2016
- 15 euro a far data dal 1.10.2016
- 20 euro a far data dal 1.10.2017
- 25 euro a far data dal 1.10.2018
- 25 euro a far data dal 1.9.2019

I nuovi minimi retributivi e le relative decorrenze risultano dalla tabella di cui all'allegato.

Per quanto concerne la prima tranches, è opportuno precisare che il relativo incremento, decorrente dal 1° gennaio 2016, spetta a tutti i lavoratori in forza (part-time pro quota) alla data di stipula dell'accordo (5 febbraio 2016). Pertanto nulla è dovuto ai lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto anteriormente a tale data.

Nel caso in cui, per motivi di carattere tecnico-amministrativo, sia stata già erogata la retribuzione di gennaio, al netto della prima tranches di incremento di 20 euro, l'incremento stesso verrà corrisposto a titolo di arretrato con la busta paga del mese di febbraio (e/o di marzo, se in qualche caso fossero state già pagati anche gli stipendi di febbraio), tenuto conto dei necessari ricalcoli per eventuali istituti contrattuali e legali riferiti al mese di gennaio, da correlare ai nuovi valori del minimo tabellare mensile (quindi, ad es., nessun ricalcolo deve essere fatto per eventuali maggiorazioni lavoro straordinario, notturno, ecc. riferite al mese di dicembre '15). In coerenza con tale principio, si precisa che le ore di sciopero eventualmente fruite nel mese di gennaio e da portare in detrazione in busta paga, dovrebbero comprendere l'incremento contrattuale.

## **Premio per obiettivi**

Sono stati confermati gli importi dell'elemento di garanzia retributiva di cui alla tabella sub art. 55, lettera B) del Ccnl.

Essendo immutata la disciplina normativa ed economica dell'elemento di garanzia retributiva, si conferma che i predetti importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti dell'ex premio di produzione e di quello per obiettivi;
- consentono di operare un ulteriore assorbimento – naturalmente con effetto limitato alla differenza rispetto ai precedenti valori ed al diverso ambito di applicazione – anche a quelle aziende in cui l'assorbimento medesimo sia stato già parzialmente effettuato;
- non devono essere computati su alcun istituto legale e contrattuale, non sono riconducibili alla nozione di retribuzione di cui all'art. 31 del ccnl <sup>1</sup>e vanno erogati per 12 mensilità.

---

1

Minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale)

L'elemento di garanzia retributiva va erogato nel caso in cui un'azienda "non abbia in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi".

Si precisa, altresì, che ove l'azienda dia corso alla contrattazione per l'istituzione del premio per obiettivi, l'istituto di cui trattasi (premio sostitutivo) non sarà più applicabile e pertanto cesserà l'erogazione degli importi corrisposti a tale titolo contestualmente alla decorrenza del premio trattato.

### **Accordi di secondo livello – ricontrattazione, ultrattività**

La data del 31.11.2010 relativa alla ricontrattazione degli accordi di secondo livello di cui alla Seconda Nota a verbale all'art. 55 è stata sostituita con quella del 30 novembre 2016 (cd. moratoria della contrattazione di secondo livello).

In pratica, tutti gli accordi conclusi a livello aziendale in forza dell'Accordo di settore del 13.1.1994 (attuativo del previgente Protocollo interconfederale del 23.7.1993) non potranno essere ricontrattati prima della suddetta data (con conseguente impossibilità per le OOSS di presentare piattaforme rivendicative fino al 30.11.2016).

A fronte di tale sospensione della contrattazione di secondo livello viene prevista, per gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1°.12.2015 e il 31.12.2017, una ultrattività di 12 mesi, rispetto alla loro originaria scadenza; per i medesimi accordi si conviene quindi che il valore dei premi per obiettivi messi in palio nel periodo di proroga dell'accordo aziendale, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale dell'accordo precedente, in scadenza e/o scaduto.

Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1° gennaio 2018 o successivamente, si prevede che per il primo anno di vigenza del rinnovo sia mantenuto lo stesso valore dei premi per obiettivi già definito per l'ultimo anno di vigenza del precedente contratto.

Per entrambe le fattispecie (accordi con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017 e accordi con scadenza il 1°.1.2018 o successiva), il valore dell'importo – da erogarsi nel primo caso per i 12 mesi di ultrattività e, nel secondo caso, per il primo anno di vigenza del nuovo accordo di rinnovo – dovrà essere comunque correlato al raggiungimento degli obiettivi; a tale riguardo, si precisa che, essendo l' ultrattività riferita all'accordo sul premio nel suo complesso, sia nel caso degli accordi aziendali (prorogati di 12 mesi) che prevedano l' individuazione degli obiettivi anno per anno, che degli accordi che, invece, determinino a priori, per la durata quadriennale, gli obiettivi, l'azienda opererà secondo quanto già effettuato nell'erogazione del premio dell'anno precedente a quello oggetto di *prorogatio* (per la prima tipologia di accordi, ovviamente, fissando gli obiettivi, ma non il premio messo in palio per l'anno di ultrattività).

Come noto, attualmente non è previsto alcuno sgravio contributivo per i premi di risultato erogati nel 2015 e nel 2016, essendo state utilizzate le risorse della decontribuzione per la detassazione.

In base al principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del Ccnl (ad es. 2019).

### **Protocollo aggiuntivo VV.PP.**

E' stato incrementato, con decorrenza 1.1.2017, il massimale per rischio macchina di cui all'art. 14 del citato Protocollo, che passa ad euro 5.600,00.

Le Parti hanno convenuto di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita a fronte dei cambiamenti delle dinamiche distributive del settore alimentare, con lavori da ultimarsi entro il 31.12. 16.

### **Decorrenza e durata**

E' stata convenuta la durata quadriennale del Ccnl, che decorre dal 1° dicembre 2015 e scadrà, per la parte normativa ed economica, il 30 novembre 2019.

### **Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Le Parti, in attesa di un 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 per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti 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.

### **Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

Le Parti, nella vigenza dell'Art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, stabiliscono che la lavoratrice avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata. In ossequio alla norma di legge, sia l'aspettativa che gli eventuali prolungamenti della stessa, previsti dal ccnl, devono essere debitamente certificati a cura della lavoratrice che se ne intenda avvalere.

### **Bilateralità di settore**

Le Parti, considerata la finalità sociale del welfare contrattuale e la necessità di favorire l'ottimizzazione e l'uso dei fondi destinati alla bilateralità, hanno assunto l'impegno di richiedere agli organi statuari del Fondo sanitario FASA di creare le condizioni finalizzate a garantire la destinazione delle sopravvenienze di gestione ad altre attività di welfare convenute tra le Parti, con particolare riferimento, a titolo esemplificativo:

- a) lavoratori con contratto a tempo indeterminato involontariamente disoccupati, e ai quali mancano non più di 24 mesi al godimento della pensione;
- b) trasformazioni volontarie part-time finalizzate alla conservazione del posto e/o ponte generazionale.

Vista la situazione patrimoniale e gestionale del Fondo FASA, le Parti hanno convenuto il rinvio della compartecipazione contributiva al Fondo pari a 2 euro/mese a carico dei lavoratori iscritti al Fasa, di cui all'art. 74-quater, dal 1 giugno 2016 alla data del 1° giugno del 2020.

Per realizzare il nuovo intervento di responsabilità sociale le Parti costituiranno una Commissione paritetica che avrà il compito di definire, entro il mese di settembre 2016, criteri, condizioni e modalità di gestione che consentano di ottimizzare le attuali risorse.

Le Parti hanno altresì esteso la copertura sanitaria al convivente more uxorio (mantenendo fermo il premio annuo di 120 euro per il FASA). Su tale aspetto, occorrerà attendere le istruzioni operative del Fondo, per quanto riguarda criteri, condizioni di accesso e documentazione attestante lo stato di convivente.

In sintesi, l'accordo di rinnovo non prevede alcun onere aggiuntivo per le imprese in tema di bilateralità, rispetto ai 13 euro/mese che le stesse già versano al Fondo sanitario (10 polizza sanitaria + 2 sostegno maternità + 1 Ebs), e l'eventuale nuovo intervento di welfare che dovesse essere realizzato tra le Parti, sarà finanziato con parte dell'attuale contribuzione e/o con le sopravvenienze di gestione del Fasa.

Le Parti hanno infine confermato, da gennaio 2016 a dicembre 2019, la contribuzione aziendale pari ad 1€/mese (riferite a ciascun lavoratore a tempo indeterminato), da versare al Fondo Fasa per il finanziamento delle attività di promozione e diffusione della conoscenza della bilateralità di settore.

### **Formazione congiunta**

Le Parti convengono di poter avviare, in via sperimentale, programmi formativi che coinvolgano congiuntamente rsu e direzione aziendale, da definirsi in sede aziendale.

### **Relazioni industriali**

Sono state ampliate le tematiche oggetto di informativa di cui all'art. 2 del Ccnl -da rendere annualmente alle Rsu a cura dei gruppi industriali e delle aziende con significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza – prevedendo che l'informativa riguardi anche i contenuti discussi a livello di CAE e le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (es. certificazione etica SA8000).

### **Lotta alle discriminazioni**

Sono condivisi i principi di contrasto alle discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua, genere e appartenenza politica e sindacale, e impegno delle Parti a definire in sede di stesura del Contratto un codice di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing.

### **Responsabilità sociale**

E' introdotta una enunciazione di principi sull'importanza di politiche etiche e responsabili. Le Parti hanno definito inoltre che in caso di decisione da parte dell'azienda di adottare misure in tema di Responsabilità Sociale (ad es. Certificazione Etica SA8000), ne sarà data specifica comunicazione alle RSU. Al riguardo, si precisa che tale comunicazione, da intendersi non preventiva rispetto alla decisione aziendale, ha carattere meramente informativo.

### **Telelavoro e Smart working**

Sono regolamentati il telelavoro ed il lavoro agile (smart working), quali nuove forme di lavoro subordinato flessibili e semplificate. Il Ccnl stabilisce i principi generali dei due istituti, tra cui la volontarietà del lavoratore e la competenza esclusiva dell'azienda circa la valutazione della sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro e del lavoro agile. Gli aspetti non espressamente disciplinati dal Ccnl saranno regolamentati tra le parti a livello aziendale; le parti a livello aziendale potranno altresì definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso ai due nuovi istituti contrattuali.

E' inserita una clausola di salvaguardia degli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data del 5.2.2016.

## **Part-time**

L'art. 20 del Ccnl è aggiornato in base alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 81/2015.

Premessa la conferma che le possibilità di reversibilità saranno valutate in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, viene incrementato, dal 5% al 7%, il limite percentuale del personale in forza a tempo pieno, da prendere a riferimento per l'azienda nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (per le causali espressamente indicate dal comma 6 dell'art. 20).

In coerenza con la normativa legale, si prevede l'impegno dell'azienda, che intenda assumere personale a tempo parziale, a darne tempestiva comunicazione 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 domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno (fermo restando il limite percentuale di cui sopra e le causali espressamente indicate dal co. 6 dell'art. 20).

In ossequio al Dlgs 81/15, è previsto che il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno, per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

A tale riguardo, nel ritenere che il *diritto di precedenza* rappresenti una modalità tecnica per garantire la possibilità del "ritorno" ad una situazione di maggior favore precedentemente posseduta, si deve ritenere che il diritto di precedenza in parola riguardi esclusivamente i lavoratori che, assunti a tempo pieno e tempo indeterminato, abbiano modificato, per vicende personali o inerenti all'organizzazione del lavoro, il proprio rapporto in tempo parziale.

E' recepita nel Ccnl la disposizione legale in base alla quale il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale ed 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.

## **Classificazione del personale – Disciplina delle mansioni**

Le Parti hanno recepito integralmente il testo dell'art. 2103 del codice civile, come novellato dal DLgs 81/2015, eliminando le rigidità nella gestione del rapporto di lavoro legate alla vecchia formulazione dell'art. 27 del Ccnl (che ricalcava il vecchio testo dell'art. 2103 c.c.).

Viene previsto, infatti, che il lavoratore possa essere assegnato a qualunque mansione inerente il medesimo livello di inquadramento. Sostanzialmente viene eliminato il principio dell'equivalenza delle mansioni, pertanto, sparisce il riferimento alla competenza professionale specifica acquisita dal dipendente ed al suo accrescimento.

L'unico limite rimasto è quello per cui le nuove mansioni dovranno rientrare nella medesima categoria di inquadramento.

Sono previste, tuttavia, due ulteriori ipotesi nelle quali è possibile anche derogare al principio del medesimo livello di inquadramento e che, pertanto, consentono la legittima adibizione del

lavoratore a mansioni inferiori di un livello sia con identica retribuzione, ma anche con stipendio inferiore.

La prima ipotesi è quella di cui al secondo comma dell'art 27, per la quale, in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro potrà modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore di un livello, senza possibilità però di modificare il suo trattamento economico, fatte salve quelle indennità accessorie proprie delle mansioni ricoperte in precedenza che, pertanto, potranno essere legittimamente decurtate (si veda comma 5). Si pensi, a titolo di esempio, alle indennità di disagio, di trasferta, a quelle di cassa ovvero a quelle di turno, e così via.

Ebbene, salvo diverso accordo tra le parti, queste indennità, se rientranti nelle precedenti mansioni assegnate, in caso di variazione delle stesse, potranno essere lecitamente soppresse.

Il comma 4 della norma contrattuale prevede altresì che i contratti collettivi aziendali possano individuare ulteriori ipotesi (al di fuori di quelle viste: ristrutturazione o riorganizzazione aziendale), nelle quali consentire l'adibizione a mansioni inferiori di un livello.

Infine, la seconda ipotesi (si veda comma 6), prevede la possibilità di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore, assunti "in sede protetta" – ossia nelle sedi di conciliazione previste dalla legge - con i quali, gli stessi, al fine di salvaguardare il posto di lavoro o per conseguire una diversa professionalità o il miglioramento delle condizioni di vita, possono, con una novazione contrattuale, modificare *in peius* sia il livello di inquadramento che la retribuzione.

Questa ipotesi, a differenza della precedente, non prevede che il livello di inquadramento possa essere ridotto "di un solo livello", pertanto, appare plausibile che la modifica al ribasso possa riguardare anche più di un livello, rispetto all'inquadramento iniziale ovvero a quello acquisito successivamente.

Considerato l'obbligo di raggiungere l'accordo in sede conciliativa, consegue la necessità della forma scritta dello stesso. Il comma 5 dell'art. 27 ribadisce comunque che la mancanza della forma scritta comporta la nullità del mutamento di mansioni, esponendo il datore di lavoro alla corresponsione di tutte le differenze retributive fino ad allora maturate.

Le Parti infine hanno lasciato inalterata la disciplina contrattuale concernente il riconoscimento del livello superiore di inquadramento, dopo determinati mesi, in relazione al livello di appartenenza nel disimpegno delle relative mansioni.

### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

La dichiarazione congiunta sub art. 18 precisa che la ricerca di eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale, riguarda anche i rapporti di lavoro a carattere stagionale consolidati e ricorrenti nel tempo.

Le Parti hanno altresì modificato l'Accordo di settore sulla stagionalità del 17.3.2008, volta a rafforzare il carattere stagionale delle attività accessorie e propedeutiche, anche non contestuali, alle fattispecie produttive rispondenti ai criteri di stagionalità indicati nell'Accordo stesso.

In base a tale precisazione, ad esempio, rientrano nella nozione di stagionalità, agli effetti di legge e di contratto, i contratti a tempo determinato per la fabbricazione dei contenitori e degli imballaggi utilizzati per la lavorazione di prodotti stagionali e del loro confezionamento - laddove la produzione sia da considerarsi accessoria rispetto alla trasformazione del prodotto e svolta

all'interno del medesimo ciclo produttivo - stipulati anche antecedentemente l'inizio della lavorazione dei prodotti stessi.

## **Diritti e tutele**

### Permessi per eventi e cause particolari

Si prevede che i 4 giorni di permesso retribuito per decesso del coniuge o di un familiare entro il secondo grado di parentela, siano computati per evento e non più per anno solare. Resta fermo il computo per anno solare (e non per evento) dei 4 giorni di permesso, nel caso di documentata grave infermità.

### Congedi parentali

E' portata a 12 anni l'età del bambino fino alla quale è possibile fruire dei congedi parentali. La nota in calce, che definiva tale estensione "sperimentale" fino al 31.12.2015 (D.lgs. 81/15), è ora superata dalla L. 208/15 ("Stabilità 2016") che ha confermato l'aumento a 12 anni di cui sopra.

Viene regolamentata l'ipotesi di fruizione ad ore del congedo parentale di cui alla lettera "A" dell'Art. 40-ter. Tale congedo è fruibile a gruppi minimi di 4 ore giornaliere (non riproporzionabili per i part-time e salvi i trattamenti di miglior favore). Il limite minimo di 4 ore non è ragguagliabile alla metà dell'orario giornaliero, ma rappresenta un "minimo convenzionale" per limitare gli effetti negativi di una fruizione oraria inferiore alle 4 ore giornaliere.

L'azienda può valutare la possibilità di accogliere, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, eventuali richieste di congedo in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

### Congedi per malattia del figlio

Sono aumentati da 9 a 10 i giorni annui di permesso non retribuito concessi per le malattie dei bambini di età compresa tra i 3 e i 9 anni (si ricorda che il Ccnl riconosce ad entrambi i genitori la possibilità di fruire di tali giorni di permesso anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative<sup>2</sup>)

E' stato colmato il "vuoto" normativo della lettera "B" dell'art. 40-ter che non precisava gli obblighi di comunicazione della malattia del figlio, ai fini dei relativi permessi. Le Parti hanno inserito un rinvio esplicito alla comunicazione di cui all'art. 47 relativa a malattia e infortunio non sul lavoro.

<sup>2</sup> A tale riguardo, si osserva che una delle cause di incompatibilità con tale modalità di utilizzo dei permessi può essere quella dei lavoratori inseriti in turni

## **Malattia e infortunio non sul lavoro**

E' resa più puntuale la norma del Contratto sulla comunicazione dell'assenza per malattia (art. 47 co. 1), prevedendo che la stessa sia effettuata, anche telefonicamente, entro l'inizio del normale orario di lavoro per i lavoratori giornalieri e turnisti (e non, come previsto originariamente, entro 4 ore dall'inizio del normale orario di lavoro).

Con riguardo al nuovo testo dell'art 47, comma 12, si evidenzia che sostanzialmente nulla è cambiato rispetto alla precedente dizione e pertanto l'azienda è tenuta esclusivamente ad informare, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, sulla possibilità per il dipendente stesso di poter

---

<sup>2</sup> A tale riguardo, si osserva che una delle cause di incompatibilità con tale modalità di utilizzo dei permessi può essere quella dei lavoratori inseriti in turni



usufruire del periodo di aspettativa non retribuita per malattia, e sulle modalità corrette per presentare relativa richiesta. La clausola, quindi, non comporta alcun obbligo per l'azienda a fornire al dipendente la quantificazione dei periodi pregressi di malattia ai fini del superamento o meno del periodo di comporto.

### **Sicurezza sul lavoro – Permessi per Rls**

Sono aumentate da 8 a 10 le ore di formazione retribuita previste per ciascun Rls, con riferimento alle tematiche peculiari di ciascuna azienda, le cui modalità di erogazione (periodo e cadenza della formazione, orario delle sessioni, ecc.) saranno concordate direttamente con gli Rls medesimi.

E' previsto che eventuali trattamenti di miglior favore a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

### **Orario di lavoro -Flessibilità**

E' modificato il capitolo Flessibilità degli orari di cui all'art. 30 consiste nell'incremento, a decorrere dal 5 febbraio 2016, del numero massimo di ore annue da utilizzare – nel regime di flessibilità dell'orario normale – per il superamento dell'orario settimanale di 40 ore.

Tale numero massimo passa da 72 a 88 ore individuali, per anno solare.

In pratica è ora possibile organizzare una flessibilità oraria (settimane di 48 ore e settimane di 32 ore), che preveda, ad es., di lavorare dal lun. al sabato, fino ad un max di 11 sabati (retribuiti con la sola maggiorazione del 20%), ai quali faranno seguito un identico numero di settimane a 32 ore che verranno però interamente retribuite (per 40 ore). La flessibilità oraria non deve necessariamente cominciare con l'aumento dell'orario settimanale (flessibilità positiva) ma può iniziare anche con la diminuzione di detto orario (flessibilità negativa)

Si ricorda che, già nel rinnovo del 2012:

- per rendere maggiormente esigibile per le aziende la flessibilità degli orari ed al fine di ottenere un recupero di efficienza e produttività, è stato rafforzato il concetto già presente nel contratto di orario individuale, precisando che ai fini del rispetto del tetto massimo di flessibilità, l'orario medesimo viene calcolato a livello individuale (a tal fine non rileva l'orario svolto dalla squadra ma dal singolo);
- è stato inserito un ultimo comma all'art. 30 per sancire il concetto che la flessibilità non è oggetto di negoziazione ma è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salve deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale (ad es. part time verticale o misto) e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni, intendendosi per tali due o tre turni, in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

All'art. 30-ter è stato incrementato l'arco temporale, che passa da 4 a 6 mesi, da utilizzare per il calcolo della durata delle 48 ore medie massime delle prestazioni compreso lo straordinario, che può essere prolungato a livello aziendale, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, da verificare a tale livello.

### **Indennità speciale di campagna**

L'indennità speciale di campagna, prevista dall'art. 57 per i soli lavoratori stagionali addetti ai processi di lavorazione e trasformazione del pomodoro e pisello freschi, è stata trasformata da percentuale (6,5% dei minimi tabellari) a cifra fissa.

L'importo mensile dell'indennità (vedi tabella seguente), calcolato sul minimo tabellare comprensivo della prima tranches di aumento retributivo, non sarà più soggetto a rivalutazione ad ogni incremento salariale previsto dal CCNL.

<b>TABELLA</b>	
<b>Livelli</b>	<b>Valore Indennità</b>
1S	142,57
1	123,97
2	102,28
3A	89,88
3	80,58
4	74,38
5	68,19
6	61,99

Il nuovo articolato, inoltre, introduce, in aggiunta alla contrattazione aziendale di secondo livello, la possibilità di sottoscrivere specifici accordi di settore tra le parti stipulanti interessate (ANICAV, AIIPA e OO.SS.). Entrambe le tipologie di accordi, aziendali e di settore, potranno prevedere la trasformazione dell'indennità di campagna in premio variabile, con conseguenti vantaggi di natura fiscale per le aziende.