

**SINTESI TESTO PARTE NORMATIVA (segue tabella aumenti salariali)
RINNOVO CCNL INDUSTRIE ALIMENTARI 2016-2019**

- ✓ **Relazioni Industriali (art. 2 punti 3 e 4):** In tale ambito, 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).-
- ✓ Inserita una **Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni** a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sulle discriminazioni (ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale).-
- ✓ Inserita una dichiarazione comune in tema di **Responsabilità Sociale**.-
- ✓ Inseriti dei nuovi articoli in tema di **Telelavoro e Lavoro agile**.-
- ✓ In tema di **Part-time** (art.20), viene riaggiornato l'articolo, 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.-
- ✓ **Capitolo - Classificazione del personale:** viene riscritto l'intero articolato per quanto concerne il mutamento delle mansioni (art.27), 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).-
- ✓ **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.-
- ✓ **Diritti e Tutele:** (art. 40 bis lett. A): in tale ambito, i permessi retribuiti di 4 giorni in caso di decesso di parenti entro il II grado le 4 giornate saranno computate ad evento e non ad anno.-
- ✓ **Diritti e Tutele:** (art. 40 ter lett. A): possibilità di usufruire i congedi a gruppi di 4 ore.-
- ✓ **Diritti e Tutele:** (art. 40 ter lett. B): i congedi non retribuiti per la malattia del figlio dai 3 ai 9 anni passano da 9 giorni a 10 giorni e possono essere usufruiti anche a frazione di 4 ore.-
- ✓ **Modificato l'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 comporta**: 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 comporta.-
- ✓ **Permessi per la formazione degli RLS** (Art. 62 punto 6): i permessi retribuiti per gli RLS passano da 8 a 10 ore. Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale s'intendono assorbiti fino a concorrenza.-
- ✓ **Flessibilità degli orari:** le ore passano dalle 72 alle attuali 88 ore annue (*contro una richiesta di Federalimentare che chiedeva di arrivare a 104 ore annue*).
- ✓ **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 di un

periodo che da 4 mesi passa ad un periodo non superiore ai 6 mesi (*di fatto viene rigettata la richiesta di Federalimentare di passare tout-court ad un calcolo dell'orario di lavoro in maniera multiperiodale su di un arco di 12 mesi e senza alcun limite dell'orario settimanale*).

- ✓ **Assetti contrattuali** (art. 6): viene rafforzato il ruolo della contrattazione di II 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 Contratto nazionale anche attraverso il principio di non sovrapposibilità degli istituti e relativi costi della contrattazione nazionale e quelli propri della contrattazione aziendale. Fermo restando il principio di non sovrapposibilità, 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.-
- ✓ **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.-
- ✓ **Rafforzamento "agibilità degli RLS"**: viene inserito un nuovo capitolo (cosiddetta richiesta "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 del sito stesso.-
- ✓ **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.-
- ✓ **Formazione congiunta**: vengono previsti a livello aziendale moduli 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.-
- ✓ **Bilateralità di settore**: viene riconosciuto il ruolo strategico e la finalità sociale del Welfare contrattuale. Pertanto nell'ambito del fondo FASA le parti stipulanti convengono di creare le condizioni per la destinazione delle sopravvenienze di gestione ad altre attività di Welfare, con particolare riferimento, a titolo esemplificativo:
 - 1) lavoratori a contratto a tempo indeterminato che hanno perso involontariamente la propria occupazione 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 fondo Fasa, si conviene il rinvio della compartecipazione contributiva dei €2/mese a carico dei lavoratori fino al 1° giugno 2020. **IMPORTANTE**, viene estesa la copertura sanitaria del fondo FASA al convivente more uxorio.-
- ✓ **Allegato 34**: Confermata la contribuzione fino al 31/12/2019 a favore della attività di divulgazione per la migliore conoscenza nell'utilizzo dei fondi da parte dei lavoratori appartenenti allo stesso.-
- ✓ **Invariati gli importi previsti dall'art. 55**, elemento di garanzia retributiva per i lavoratori dipendenti di aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi.
- ✓ **Ultravigenza contrattuale accordi di II livello**: gli accordi di II livello con scadenza fra il 1/12/2015 e il 31/12/2017, avranno una ultravigenza di 12 mesi rispetto alle loro originali scadenze. 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.-
- ✓ **Protocollo VV.PP. e reti vendita**: Viene adeguato il massimale "rischio macchina" (art. 14) che passa a €5.600,00. Le parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita, che entro il 31/12/2016 dovrà terminare i lavori.-
- ✓ **Decorrenza e durata del CCNL** (art. 86): le parti convengono che il contratto nazionale avrà validità a decorrere dal 1/12/2015 al 30/11/2019 (*4 anni e non più 3 anni!*), sia per la parte normativa che economica.-

Tabella aumenti salariali (parametro 137) - Totale rinnovo € 105,00

1° tranche	Dal 01/01/2016	€ 20,00
2° tranche	Dal 01/10/2016	€ 15,00
3° tranche	Dal 01/10/2017	€ 20,00
4° tranche	Dal 01/10/2018	€ 25,00
5° tranche	Dal 01/09/2019	€ 25,00

Per un montante complessivo di € 2.815,00

Nessuno scambio con gli scatti di anzianità, più volte richiesti da Federalimentare come istituto da superare per arrivare alla conclusione positiva del negoziato.

Ma la delegazione di Fai- Flai- Uila ha sempre rifiutato con fermezza la messa in discussione degli scatti di anzianità, e già tale aspetto rappresenta un elemento positivo alla luce del risultato complessivo raggiunto.

Rinnovo contrattuale in linea con la nostra storia! Con aumenti contrattuali su tutti gli istituti e su tutte le mensilità!