**VERBALE DI ACCORDO**

Roma, 31 luglio 2020

TRA

ANCIT

ANICAV

ASSALZOO

ASSICA

ASSITOL

ASSOBIBE

ASSOBIRRA

ASSOCARNI

ASSOLATTE

FEDERVINI

ITALMOPA

MINERACQUA

UNIONE ITALIANA FOOD

UNIONZUCCHERO

con la partecipazione e il coordinamento di FEDERALIMENTARE

E

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

si è negoziato nei giorni 30 e 31 luglio e stipulato il 31 luglio il seguente accordo di rinnovo del CCNL 5 febbraio 2016 per l'Industria alimentare

Art. 1 bis - Ente Bilaterale di Settore (EBS)

Le Associazioni degli industriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, firmatarie del presente contratto, per:
- valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare ai lavoratori dell'industria alimentare servizi ed interventi di sostegno o di integrazione al reddito;

- rispondere adeguatamente alle sfide del mercato mediante miglioramenti di efficienza gestionale, di qualità dei prodotti e incrementi di produttività e di redditività e assicurando lo sviluppo della capacità competitiva delle imprese che costituisce condizione essenziale anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, per confrontarsi validamente con la concorrenza interna ed internazionale;

- salvaguardare il normale svolgimento dell'attività produttiva ed assicurare maggiore certezza alla programmazione dei costi aziendali, assecondando la positiva evoluzione e attuazione, nelle diverse realtà merceologiche e aziendali, dei processi di ristrutturazione, di innovazione e di sviluppo, in un quadro volto a perseguire la ottimizzazione delle risorse, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione;

---

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Ente Bilaterale di Settore, nei modi ed entro i termini stabiliti dalle parti.

Oltre alle finalità richiamate in premessa, l'EBS, organizzerà e gestirà attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL ovvero individuati dal Comitato di Indirizzo di cui all'art. 1, con particolare riferimento:
- all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*;
-alla attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

~~Nelle more dell'emanazione della richiamata normativa di legge, le Parti concordano di assicurare la gestione dell'intervento di cui al primo alinea di cui sopra, a partire dal 1.1.2013, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (FASA), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.~~

OMISSIS ....

Art. 1 ter – Pari Opportunità

C) Lotta alle discriminazioni

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce del recente Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.
La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro 25.1.2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl , Uil.
Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.
Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.
Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

**Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:**

- **diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;**
- **favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;**
- **promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;**
- **responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;**

- **promuovere, attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi specifici sul tema;**
- **effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto**

**sopra, anche su richiesta di una delle parti;**

**In base al predetto Accordo quadro le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate Come da All. n… al presente CCNL (All. B all'Accordo Quadro 25.1.2016).**

All.B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007

L'azienda..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro _

Art. 1 quater – ~~*Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare (OBA)*~~ **Fondo Solidarietà Alimentare (FSA)**

~~Le Parti, come previsto dall'allegato 6 del CCNL 14.7.2003, convengono di costituire l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare, in forma abbreviata OBA, secondo gli elementi di~~

~~seguito riportati.~~
~~L'OBA dovrà sviluppare un'attività formativa settoriale ed integrata con gli effettivi bisogni delle imprese e dei lavoratori dei comparti che compongono il settore alimentare.~~
~~In questo quadro l'OBA promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti dell'industria alimentare.~~
~~La struttura dell'OBA è costituita da 3 rappresentanti per la componente di parte sindacale e 3 per la componente di parte imprenditoriale.~~
~~Salvo diverse esigenze, l'OBA si riunisce con cadenza bimestrale presso una sede delle Parti di volta in volta stabilita.~~
~~Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strutturazione dell'OBA, le Parti rinviano ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento/statuto, da approvarsi a cura delle Parti medesime entro il 30.9.2007.~~
~~Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente l'OBA propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti.~~
~~Con tale Organismo le Parti intendono fornire alle imprese, alle RSU e ai lavoratori, assistenza e collaborazione per la risoluzione delle principali problematiche riguardanti la realizzazione di azioni di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori.~~
~~L'OBA avrà in particolare il compito di:~~

- ~~tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;~~
- ~~essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'EBS in materia di formazione professionale e degli altri Osservatori previsti dal presente contratto;~~
- ~~essere interlocutore del Fondo interprofessionale per la formazione continua – Fondimpresa (costituito da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil in applicazione delle legge 388/2000) – per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare;~~
- ~~curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione (art. 3);~~
- ~~mettere a punto, in collaborazione con l'EBS, specifici moduli di formazione in tema di ambiente e sicurezza alimentare;~~
- ~~definire linee guida formative in materie di sicurezza sul lavoro e ambiente e definire relativi progetti mirati.~~

~~L'OBA in relazione alla propria attività potrà, previa decisione concorde delle sue componenti, avvalersi di esperti.~~
~~L'OBA curerà la presentazione a Fondimpresa di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.~~
~~Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che l'OBA dovesse fornire per l'impostazione di progetti, riguardanti piani settoriali o gruppi di imprese, basati su finanziamenti pubblici o da altre attività concordemente individuate e da Enti, istituzioni pubbliche nazionali e internazionali in considerazione dei relativi progetti che di volta in volta saranno realizzati nello svolgimento della sua attività.~~
~~Le Parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 1999, che nell'ambito dell'OBA saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:~~

- ~~a. europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;~~
- ~~b. valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;~~
- ~~c. ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;~~
- ~~d. crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;~~

~~crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.~~

**Le Parti, nella condivisione dell'importanza che rappresenta ogni forma di aiuto solidale al superamento delle disuguaglianze, in particolare in questo grave contesto sociale, decidono di costituire**

un fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.

Tale fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivo pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori.

Le modalità saranno indicate dalle Parti congiuntamente stipulanti e fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive del fondo stesso.

## RELAZIONI INDUSTRIALI – PARTECIPAZIONE

### Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono

**coinvolgimento e partecipazione, e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.**

**Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale atti ad accrescere nelle aziende le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione, rispetto ai quali è obiettivo comune delle Parti, a livello nazionale e aziendale, valorizzare i percorsi più adatti, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.**

Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori e salvo quanto previsto dal precedente art. 1, ultimo comma, convengono quanto segue:

1) le singole Associazioni imprenditoriali di categoria forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti registrati nel Settore, le prospettive produttive, i tassi di utilizzazione degli impianti, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive, i nuovi insediamenti industriali e la loro localizzazione per grandi aree geografiche e/o i rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché i programmi di investimento e ristrutturazione e/o riconversione di cui alle leggi di programmazione;

- l'andamento economico - produttivo del settore con dati aggregati sull'importazione ed esportazione dei prodotti;

- l'andamento quantitativo del lavoro stagionale e, con particolare riguardo al Mezzogiorno, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti inserimento e all'apprendistato avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;

- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee e nazionali in tema di parità uomo-donna ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125;

- l'andamento della produzione in relazione all'occupazione e quindi all'andamento della produttività al cui incremento, unitamente a quello dell'efficienza, nelle sedi proprie, le parti annettono particolare rilevanza, auspicando comportamenti conseguenti.

In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.

Tali incontri si svolgeranno con cadenza semestrale e potranno, di comune accordo, essere effettuati in coincidenza con quelli previsti per l'esame, nell'ambito dell'EBS, di cui al comma 7 del precedente articolo 1.

OMISSIS

3) I gruppi industriali - intendendo per gruppo un complesso industriale di particolare

importanza articolato sul territorio nazionale con una pluralità di insediamenti produttivi e di distinte unità organizzative - fermo restando a tale proposito il sistema di relazioni industriali previsto dalle singole prassi in atto, forniranno, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil nazionali, congiuntamente stipulanti, alle RSU e/o all'eventuale Coordinamento nazionale delle stesse, con l'assistenza delle competenti organizzazioni territoriali, informazioni complessive riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali, loro localizzazioni e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche alla organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative e nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di concentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, problemi energetici quando comportino riflessi sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, nonché informazioni sugli investimenti globali per la ricerca;
- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità, sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di inserimento e all'apprendistato, avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;
- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);
- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- il numero dei contratti part-time e a termine;
- **il numero delle lavoratrici / lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;**
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee e nazionali in tema di parità uomo-donna ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125;
- gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche".

La predetta informativa verrà resa annualmente a richiesta di parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 del C.P..

Inoltre, con le cadenze previste dall'art. 55, saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento del gruppo industriale.

**Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto,** in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche **ed organizzative** che comportino **nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive,** riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi, **e che possano avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori**, le Parti ~~valuteranno,~~ **si confronteranno** nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, ~~le opportunità offerte dal contratto, dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente,~~ **per la valorizzazione delle opportunità e/o** per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

4) le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza forniranno alla RSU o al Comitato esecutivo della stessa, nel corso di un apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio di settore, informazioni riguardanti:

- gli andamenti e le prospettive produttive, i programmi di investimento, i programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazione e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, le modifiche della organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, l'utilizzazione degli impianti e l'andamento complessivo degli orari;
- i contenuti discussi a livello di CAE;
- le trasformazioni tecnologiche ed organizzative ed i nuovi assetti produttivi aziendali ivi compresi eventuali fenomeni di decentramento produttivo che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione, i problemi energetici quando abbiano riflesso sull'occupazione e/o continuità degli orari di lavoro, i finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti e/o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, gli investimenti globali per la ricerca nonché il numero degli addetti per sesso e fasce di età;
- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (ad es. la certificazione etica SA8000);
- le tendenze occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazioni produttive e le innovazioni tecnologiche che abbiano significativo riflesso sui livelli occupazionali, sulla professionalità e sull'ambiente interno ed esterno al luogo di lavoro, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro e all'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;
- il numero dei contratti part-time e a termine;
- **il numero delle lavoratrici / lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 21 ter, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti;**
- l'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi volti (azioni positive) a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici in linea con le normative Cee e nazionali in tema di parità uomo-donna ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125;
- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche".

La predetta informativa verrà resa annualmente a richiesta di parte in apposito incontro, mentre incontri di approfondimento su temi specifici potranno essere richiesti dalle Parti medesime. In tali occasioni potranno essere esaminate congiuntamente, con autonome valutazioni, le conseguenze delle informazioni rese.

In apertura degli incontri di cui ai commi precedenti, verrà di volta in volta indicato agli organismi sindacali se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica del segreto industriale previsto per l'applicazione dell'art. 623 del C.P..

Inoltre, con le cadenze previste dall'art. 55 (Premio per obiettivi), saranno fornite le opportune informazioni di carattere economico sull'andamento dell'azienda.

**Le Parti considerano un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa. Pertanto,** in presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche **ed organizzative** che comportino **nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive,** riduzione, spostamenti, chiusure di reparti o fabbriche e depositi, **e che possano avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori,** le Parti ~~valuteranno,~~ **si confronteranno** nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, ~~le opportunità offerte dal contratto, dagli Accordi interconfederali e dalla legislazione vigente,~~ **per la valorizzazione delle opportunità e/o** per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui

dipendenti, con particolare attenzione alle aree di declino industriale e del Mezzogiorno.

OMISSIS

Art. 3 - Formazione professionale

~~Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.~~

**Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, riconoscono concordemente a ciascun lavoratore, che si impegna in tal senso, il diritto di accedere a programmi formativi con le modalità e nei limiti di cui al presente articolo.**

**La pluralità degli strumenti ad oggi utilizzati nello svolgimento della formazione permette l'apprendimento sia mediante l'esperienza diretta che mediante formule a distanza.**

**L'intensificarsi dell'uso di strumenti e di piattaforme digitali a supporto delle attività formative realizza, anche attraverso le modalità di e-learning, una maggiore flessibilità,**

**modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative e produttive nonché individuali.**

**Inoltre, la modalità di videoconferenza sincrona (quale ad esempio, la lezione videotrasmessa, il seminario in audioconferenza, webinar, ecc) può costituire uno strumento equivalente alla formazione in aula, realizzando una condizione di trasferimento diretto tra docenti e discenti.**

**La definizione delle fattispecie in cui tali modalità soddisfano gli adempimenti formativi nell'ipotesi di formazione obbligatoria è definita dalle specifiche norme nazionali e regionali in materia nonché dai bandi per la formazione finanziata.**

**Le Parti condividono la necessità di sviluppare la formazione continua, anche attraverso i fondi interprofessionali, per attivare ed accrescere le competenze di chi è attualmente al lavoro a partire dai livelli più bassi, per ridurre e anticipare le ricadute che l'innovazione tecnologica può avere sull'occupazione.**

**Le Parti intendono valorizzare la qualità dei percorsi di alternanza scuola- lavoro, attraverso la promozione delle capacità formative delle imprese, distinguendo le esperienze lavorative vere e proprie, disciplinate dagli strumenti contrattuali che uniscono formazione e lavoro, come l'apprendistato.**

**Si conviene altresì sulla necessità di rafforzare le ulteriori forme proficue di integrazione fra scuola e lavoro, con particolare riguardo alle innovazioni connesse all'Impresa 4.0.**

**Fai, Flai, Uila e le Associazioni ~~industriali~~ stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno ~~sviluppare~~ avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra Azienda, OO.SS., Università e/o scuole secondarie di 2° grado, ITS (Istituti Tecnici Superiori) e/o altri percorsi scolastici per la definizione di specifici percorsi formativi che possono rispondere alle esigenze di nuove professionalità delle aziende e creare opportunità di occupabilità dei giovani nel settore alimentare, quali ad esempio.**

**A tal fine le singole Associazioni stipulanti e le OO.SS. definiranno tempi e modalità operative.**

Pertanto, le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- **accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e di trasformazione organizzativa, e dell'innovazione digitale e tecnologica in chiave industria 4.0, anche attraverso la costruzione di specifici percorsi formativi per i neo-assunti;**
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

~~In questo quadro i gruppi industriali e le aziende, nel corso degli incontri rispettivamente previsti nei punti 3) e 4) dell'art. 2 forniranno alla Rsu o al Comitato esecutivo della stessa informazioni, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'azienda.~~

~~Le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi.~~

**Considerato il valore che la formazione costituisce ai fini del mantenimento e dell'accrescimento**

**della competitività aziendale, nonché della salvaguardia della occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, entro il primo trimestre di ogni anno, si svolgeranno incontri specifici per ~~valutare~~ esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.**
**In tali incontri, le aziende forniranno alle RSU o dal comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, età, sulla durata dei corsi, sulla sede, sui contenuti, sugli obiettivi tecnico-professionali e di competenze trasversali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per programmi stessi, esterne all'azienda.**
**In occasione dell'incontro di cui sopra, le Rsu potranno fornire proprie valutazioni in ordine a tali programmi e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.**
**Le aziende si impegnano a garantire l'accesso alla formazione a tutti i lavoratori che svolgono attività coinvolte nei piani formativi, decisi dall'azienda ~~a livello aziendale.~~**
**Le aziende si impegnano inoltre a garantire ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra e/o relativi alle competenze trasversali l'accesso a percorsi formativi finalizzati alla ~~acquisizione di competenze trasversali relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano esami o~~ il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali. A tal fine i lavoratori ricorreranno prioritariamente ai Rol/permessi nel limite massimo di 24 ore annue e al monte ore di cui agli art. 44 e 45, ~~ai rol nel limite massimo di 24 ore annue,~~ alla eventuale banca ore e subordinatamente alle ferie**
**Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la normale attività lavorativa.**
**~~In relazione a quanto sopra, le RSU individueranno nel proprio ambito il delegato alla formazione che dovrà essere adeguatamente formato e che si confronterà con le aziende per promuovere attività formative per tutti i lavoratori operanti nella comunità di sito. Al delegato alla formazione, qualora necessarie, saranno riconosciute al secondo livello, per l'espletamento funzionale dei compiti previsti, agibilità sindacali aggiuntive a quelle stabilite per le RSU.~~**

I medesimi gruppi industriali e aziende forniranno al lavoratore interessato l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti.
Le modalità di rilascio delle attestazioni verranno definite aziendalmente. **(allegato fac simile modello di attuazione)**

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata – anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'EBS di cui all'art. 1bis - l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

a) al personale neoassunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, con particolare riferimento ai progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 40 ter del presente contratto;
e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'articolo 62 del ccnl.

~~Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Fondimpresa, nonché attraverso l'utilizzo:~~
~~— del monte ore di cui all'art. 45, se non già utilizzato per gli scopi specifici;~~
~~— delle ferie e/o dei rol nel limite massimo di 24 ore annue.~~

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei

finanziamenti di cui al comma precedente anche attraverso il coinvolgimento delle Rsu ai fini della individuazione dei relativi fabbisogni formativi.

~~Le aziende, determinato l'impegno temporale per ogni specifica azione formativa ed esaurita la disponibilità economica maturata sul proprio conto formazione aziendale, per soddisfare ulteriori bisogni formativi, ricorreranno al principio della compartecipazione da parte del lavoratore.~~

~~In tale ultimo caso (iniziative formative compartecipate dal lavoratore utilizzando monte ore ex art. 45, rol eventuale banca ore individuale e/o ferie), le ore necessarie per la realizzazione dei corsi saranno suddivise nella misura di 2/3 a carico delle aziende e 1/3 a carico dei lavoratori.~~

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di consolidare e migliorare i risultati già conseguiti in materia di formazione continua, alla luce della strategicità, per le imprese e i lavoratori del settore, che la stessa riveste in ottica industria 4.0 in quanto fattore decisivo di viluppo e di valorizzazione delle risorse umane, attraverso il miglioramento della loro collocazione nel mercato del lavoro e il loro arricchimento, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative che connotano il settore.

Omissis

**Art. 3 bis**
**Comitato tecnico Permanente per la formazione nell'industria alimentare**

~~Alla luce di quanto sopra,~~ **le Parti ~~confermano~~ intendono valorizzare il ruolo del Comitato Tecnico Permanente a carattere paritetico, in forma abbreviata CTP, istituito il 14 gennaio 2011.**

Con tale Organismo, le Parti intendono sviluppare un modello di formazione continua che garantisca il raggiungimento di standard metodologici e organizzativi, in coerenza con l'evoluzione normativa, le specificità di settore, le caratteristiche del target di utenza e gli effettivi bisogni delle imprese alimentari e dei lavoratori. Per quanto attiene le modalità di funzionamento del Comitato, le Parti rinviano ai principi/criteri stabiliti nell'ambito delle "Linee guida in merito alla formazione continua dell'Industria alimentare", adottate nel 2011 e aggiornate periodicamente dal CTP.

**Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente del CTP può proporre iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti.**

**Con tale Organismo le Parti intendono:**

- **promuovere, validare e monitorare la realizzazione di Piani Formativi a valere sugli Avvisi emanati da Fondimpresa e altre nuove opportunità e risorse disponibili;**

- **favorire il raccordo tra il sistema delle imprese e gli Enti di formazione iscritti all'elenco dei Soggetti Proponenti qualificati di Fondimpresa, sulla base degli ambiti territoriali e settoriali di competenza (offerta formativa) e della loro significativa esperienza pluriennale nella formazione continua rivolta a lavoratori di aziende del settore alimentare;**
- **interloquire con Fondimpresa per ottenere, rielaborare e diffondere tra le Parti stipulanti, le aziende e i lavoratori ogni dato di monitoraggio e valutazione circa tutta la formazione finanziata dal Fondo, compresa quella relativa al Conto Formazione, per le imprese del settore;**
- **fornire, anche sulla base dei rilievi emersi nel punto precedente, indicazioni e orientamenti utili alle aziende per una migliore finalizzazione e orientamento delle loro azioni formative;**
- **tenere il rapporto con le Istituzioni nazionali preposte alla formazione professionale;**
- **essere interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti per i settori dell'industria alimentare, con particolare interesse ai progetti afferenti le tematiche della qualificazione dei processi produttivi e di prodotto, innovazione dell'organizzazione, internazionalizzazione, digitalizzazione dei processi aziendali, commercio elettronico, contratti di rete, processi di definizione e implementazione di innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo nell'impresa (inclusi cambiamenti significativi nelle tecniche, nelle attrezzature o nel software), sostenibilità ambientale;**
- **fornire alle imprese, alle RSU e ai lavoratori, informazioni sugli Avvisi di Fondimpresa e su altre iniziative nazionali e comunitarie in materia di formazione continua e indicazioni/informazioni utili ai fini della partecipazione alle attività di formazione continua adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori;**
- **curare la predisposizione di informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua e per l'applicazione delle disposizioni contrattuali sulla formazione (art. 3);**
- **valutare la ricaduta sulle aziende e i lavoratori del settore delle proposte formative presentate al CTP;**
- **rilevare e attestare le attività di verifica finale dell'apprendimento dei partecipanti e le forme di certificazione delle competenze acquisite, nelle azioni in cui è prevista tale certificazione.**

**Tra le varie modalità di formazione, le Parti intendono dare particolare rilevanza alle seguenti:**

- **E-learning, quale metodo di apprendimento online o teledidattica, mediante l'uso delle** tecnologie multimediali **e di** Internet **per migliorare facilitare la formazione continua e quella aziendale, specialmente per le aziende con una pluralità di sedi;**
- **Action learning, quale metodo di apprendimento fondato sulla esperienza, che si realizza in un processo di mutuo apprendimento tra i partecipanti;**
- **Affiancamento in modalità non produttiva, quale azione per lo sviluppo delle competenze effettuata sul posto di lavoro che, seguendo i principi del coaching, consente un alto livello di personalizzazione.**

Il CTP ha funzione di analisi e di istruttoria anche in merito:

- alla mappatura delle esigenze formative delle imprese del settore alimentare italiano
- alle strategie e ai temi prioritari in materia di formazione in ambito comunitario, nazionale e regionale.

Le Parti nel comune convincimento del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità del lavoro, dei processi e dei prodotti, convengono, anche alla luce di quanto affermato nell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 1999, che nell'ambito del CTP saranno condotti approfondimenti nell'impegno costante della diffusione della "cultura della formazione". Questo impegno che punta alla qualificazione del sistema formativo

si colloca in uno scenario di più ampio respiro, rappresentato da:

a. europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;
b. valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, con particolare riferimento all'esigenza di promuovere e valorizzare una adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività svolta che alla fascia di età a fronte dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa;
c. ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la loro preparazione all'inserimento in azienda;
d. crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
e. crescita della qualità delle infrastrutture dei sistemi di offerta di formazione nelle aree deboli.

~~**Considerata la strutturalità degli interventi formativi svolti a livello di CTP, i piani formativi aziendali realizzati in tale ambito soddisfano le finalità formative contrattualmente previste.**~~

~~Le Parti ritengono utile e costruttiva la costituzione di analoghi comitati paritetici a livello territoriale (regionale o provinciale), deputati a promuovere in modo maggiormente ravvicinato alle imprese e alle caratteristiche economiche e produttive dei territori lo sviluppo di una formazione continua sempre più aderente a bisogni di imprese e lavoratori.~~

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)

AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

DIPENDENTE

Dati anagrafici _____

Cognome _____ Nome: _____

| ATTIVITÀ FORMATIVA | DURATA IN ORE/ PERIODO | TIPO DI COMPETENZA TRASMESSA<br>CB – Conoscenze di base<br>CT – Conoscenze trasversali<br>CSR – Competenze specifiche di ruolo<br>C – Capacità | MODALITA' ADOTTATA | LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE<br>(anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto) |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Ore.....<br>Periodo<br>.....<br>.....<br>..... | | ○ Aula<br>○ On the job<br>○ E-learning<br>○ Interna<br>○ FAD<br>○ .....<br>○ Interna<br>○ Esterna presso<br>..... | |
| | Ore.....<br>Periodo<br>.....<br>.....<br>..... | | ○ Aula<br>○ On the job<br>○ E-learning<br>○ Interna<br>○ FAD<br>○ .....<br>○ Interna<br>○ Esterna presso<br>..... | |

## ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA EROGATA IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELL'AMBIENTE

| ATTIVITÀ FORMATIVA | DURATA IN ORE/ PERIODO | TIPO DI COMPETENZA TRASMESSA<br>CB – Conoscenze di base<br>CT – Conoscenze trasversali<br>CSR – Competenze specifiche di ruolo<br>C – Capacità | MODALITA' ADOTTATA | LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE (anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto) |
|---|---|---|---|---|
| | Ore.....<br>Periodo<br>.....<br>.....<br>..... | | ○ Aula<br>○ On the job<br>○ E-learning<br>○ Interna<br>○ FAD<br>○ .....<br>○ Interna<br>○ Esterna presso<br>..... | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Ore.....<br>Periodo<br>.....<br>.....<br>..... | | ○ Aula<br>○ On the job<br>○ E-learning<br>○ Interna<br>○ FAD<br>○ .....<br>○ Interna<br>○ Esterna presso<br>..... | |

L'AZIENDA_____

FIRMA DEL DIPENDENTE_____

DATA_____

**Nota:**
**Conoscenze di base**: capacità elementari necessarie per l'occupazione nello specifico contesto aziendale (es. conoscenza dei diritti e dei doveri ne dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo).
**Conoscenze trasversali**: capacità che permettono al lavoratore di agire consapevolmente in un contesto lavorativo sempre più complesso e di organizzativi sempre più internazionali, digitalizzati e interconnessi (es. lingue, utilizzo del PC e dei sistemi informativi aziendali).
**Competenze specifiche di ruolo**: conoscenze e capacità tecnico operative tipiche della qualifica professionale (es. conoscenza delle tecniche, Haccp, conoscenza del sistema di rintracciabilità).
**Capacità**: attitudini personali che interessano le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro (es. teamwork, problem solving).

## Art. 4 – Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro.
Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.
Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché ~~al rispetto delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse~~ **all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative**. Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento.

Omissis

Art. 4 bis Comunità di sito

In relazione a quanto previsto all'articolo 4, in merito all'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, le stesse, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici.

**Rappresentanza**

Art. 12 del CCNL

~~In base a quanto previsto dal~~ **In attuazione di quanto stabilito dal** T.U. sulla Rappresentanza sottoscritto da CGIL, CISL, UIL - Confindustria ~~del~~ **in data** 10/1/2014 e della convenzione INPS – **INL**, CGIL, CISL, UIL **e** Confindustria del 19/9/2019, le aziende ~~che applicano il presente Contratto Collettivo Nazionale~~ sono tenute alla comunicazione all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, (Cassetto previdenziale / Gestione istanze online), dei seguenti dati:

- il numero matricola, la denominazione, **il codice fiscale** e il comune della sede dell'azienda;
- Il codice ~~INPS~~ del Contratto applicato ai fini della rappresentanza **(C00025)**;
- Il codice ~~INPS~~ della federazione sindacale a cui i dipendenti sono iscritti, secondo **le modalità previste dal** primo comma del presente **articolo del** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

## Art. 20. - Part-time

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario inferiore a quello contrattuale.

In attuazione dei rinvii disposti dal Dlgs. n. 81/2015, il part-time, cioè il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal ccnl, viene regolato come segue.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) gli elementi previsti dall'art. 15 del presente contratto;
2) la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno (divisore 173).

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione 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.

Saranno valutate le possibilità di reversibilità in relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.

**A partire dal 1 gennaio 2022 le Parti, riconoscono al lavoratore occupato con contratti a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, il diritto di precedenza nelle**

**assunzioni a tempo indeterminato a tempo pieno effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.**

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del **8%** ~~7%~~ del personale in forza a tempo pieno alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati (1) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni; c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea; d) accudire i figli, al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino.
Tali domande saranno prese in considerazione in ordine cronologico di presentazione:

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno

omissis

## Art. 21 – ter – Lavoro agile

Le parti **stipulanti il presente contratto** condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. **A tal scopo** considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.
Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato **che può svolgersi anche** al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici **adeguati**, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.
Il dipendente **svolgerà** le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.
Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.
La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.
**Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:**

- **la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;**
- **altri luoghi convenuti fra le parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.**

**Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.**

**Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL (artt. 30, 30 bis, 30 ter, 31), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.**

**La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.**

**La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.**

**L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici ~~e/o telematici~~ eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo.**

**Le parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.**

**Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.**

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

**Le associazioni firmatarie istituiscono una commissione paritetica per monitorare l'attuazione di quanto convenuto e per armonizzare i contenuti del presente articolo con le disposizioni di cui al capitolo XI del CCNL, con particolare riferimento all'applicazione dei regolamenti aziendali e alla tutela della dignità delle persone.**

**Formazione**

**Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.**

**Salute e sicurezza**
**Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.**
**La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.**

**Privacy**
**Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali.**
**La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.**

**Al fine di agevolare la diffusione dei contratti individuali di lavoro agile, le Parti hanno condiviso un documento standard (Allegato...)che potrà essere utilizzato e che viene allegato al presente articolo.**

~~**Formazione**~~

~~**Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.**~~

## Articolo 21 quater
### (Diritto alla disconnessione)

**Il dipendente ha diritto, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 30 del presente CCNL.**
**Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.**

Art. 26 classificazione del personale

**...omissis...**

**Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.**

**Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente CCNL.**

**Le parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di giugno 2021, una Commissione Paritetica Tecnica composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli Industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di Fai, Flai, Uila), per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.**

**I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruolo/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:**

- **competenze tecniche specifiche**
- **competenze trasversali**
- **polivalenza e polifunzionalità**
- **responsabilità gerarchica**

**L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.**

**La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.**

**Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di maggio 2023, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.**

---

## Art.31 comma 8 (esenzione lavoro notturno)

In aggiunta alle esclusioni richiamate al precedente comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda **della lavoratrice madre ~~del genitore~~,** potrà essere concesso – su richiesta **della lavoratrice interessata e** compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno, **~~per un periodo~~ di ~~sei~~ nove** mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio.

**Il prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno di cui al precedente comma, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di monoaffidatario.**

## ART 32- Riposo per i pasti

.....omissis.....

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 30 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa un'adeguata sosta per la consumazione dei pasti.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo del lavoro.

Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione.

tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

NOTA A VERBALE

Gli ultimi due commi del presente articolo non si applicano alle aziende aderenti all'Ancit, all'Anicav, ~~all'Aiipa~~ ad **Unione Italiana Food** (**limitatamente alle** conserve vegetali), all'Airi all'Italmopa ed alle aziende della pastificazione aderenti ad ~~Aidepi~~ **Unione Italiana Food.**

omissis

## Art. 40-ter – Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari **e per l'assistenza intra generazionale.**

A) Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi ~~otto~~ **12** anni di vita (*), ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

---

(*) ~~In forza del decreto legislativo 148 del 14 settembre 2015, l'età del bambino è da intendersi elevata a 12 anni, in via sperimentale fino al 31.12.2016, ed oltre tale data qualora la normativa legale lo prevedesse.~~

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo e o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permesso~~i~~, ~~**di cui uno**~~ retribuit~~**i**~~**,** in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, co. 1, della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 4, co. 2, della legge n. 53 del 2000.

**La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, il genitore, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 36 mesi.**

Omissis

B) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i ~~**nove**~~ **dieci** anni.

omissis

E) Congedo per le ~~**donne**~~ vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'Art. 24 del decreto legislativo n.80 del 15 giugno 2015, stabiliscono che la ~~**lavoratrice**~~ persona 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.

La vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, ~~**di valutare**~~ **la possibilità,** di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative. ~~**Per tale ipotesi non trova applicazione l'art.60 del contratto.**~~

**F) Congedo per l'assistenza intra generazionale**

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato **non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza** – l'azienda riconoscerà due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai **75** anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche **specialistiche.**

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

**Dichiarazione comune**

~~Le previsioni del presente articolo non sono cumulabili con trattamenti analoghi e/o di miglior favore definiti a livello aziendale.~~ **Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.**

## Art. 46 - bis – Cessione solidale ROL e Ferie

**Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal DLGS 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.**

## Art. 47. – Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico **all'Inps, da parte del medico curante o di altra struttura sanitaria pubblica.**

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, **in seguito alla** trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 18 marzo 2011, n.4, e **successive modificazioni.**

omissis

1) *Conservazione del posto.*

PRIMA NOTA A VERBALE

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento ~~alla~~ **alle giornate di** prestazione ~~dovuta~~ **contrattualmente prevista** nei periodi stessi ~~e con criteri di proporzionalità.~~

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

. 51 – ~~Minimi tabellari mensili~~ Trattamento economico

**....OMISSIS....**

## ~~TABELLA MINIMI~~ TRATTAMENTO ECONOMICO

**In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, le Parti hanno inteso individuare, alla lettera A, il Trattamento Economico Minimo (TEM) e alla lettera B le voci che costituiscono il Trattamento Economico Complessivo (TEC).**

**Lettera A**
**Trattamento Economico Minimo**

**Le Parti stabiliscono che in seguito al Rinnovo del 31/07/2020, il TEM si compone:**

a) **Minimi Tabellari (paga base);**

b) **Ex indennità di contingenza ( art. 52)**

c) **EDR (art.52)**

**I minimi tabellari (paga base) sono quelli che risultano dalla tabella che segue:**

| Liv. | Par. | Vecchi minimi al 30/11/2019 € | Incrementi totali richiesti nei 4 anni | Aumenti dal 1/12/2019 € | Nuovi minimi dal 1/12/2019 € | Aumenti dal 1/09/2021 € | Nuovi minimi dal 1/09/2021 € | Aumenti dal 1/01/2022 € | Nuovi minimi dal 1/01/2022 € | Aumenti dal 1/01/2023 € | Nuovi minimi dal 1/01/2023 € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1S | 230 | 2.336,03 | 141,01 | 35,98 | 2.372,01 € | 35,01 € | 2.407,02 € | 35,01 € | 2.442,02 € | 35,03 € | 2.477,05 € |
| 1 | 200 | 2.031,31 | 122,62 | 31,28 | 2.062,59 € | 30,44 € | 2.093,03 € | 30,44 € | 2.123,47 € | 30,46 € | 2.153,93 € |
| 2 | 165 | 1.675,86 | 101,16 | 25,81 | 1.701,67 € | 25,11 € | 1.726,78 € | 25,11 € | 1.751,90 € | 25,13 € | 1.777,03 € |
| 3A | 145 | 1.472,72 | 88,89 | 22,68 | 1.495,40 € | 22,07 € | 1.517,47 € | 22,07 € | 1.539,54 € | 22,08 € | 1.561,62 € |
| 3 | 130 | 1.320,39 | 79,69 | 20,34 | 1.340,73 € | 19,79 € | 1.360,52 € | 19,79 € | 1.380,30 € | 19,80 € | 1.400,10 € |
| 4 | 120 | 1.218,80 | 73,57 | 18,77 | 1.237,57 € | 18,26 € | 1.255,83 € | 18,26 € | 1.274,10 € | 18,28 € | 1.292,37 € |
| 5 | 110 | 1.117,25 | 67,44 | 17,21 | 1.134,46 € | 16,74 € | 1.151,20 € | 16,74 € | 1.167,94 € | 16,75 € | 1.184,70 € |
| 6 | 100 | 1.015,69 | 61,31 | 15,64 | 1.031,33 € | 15,22 € | 1.046,55 € | 15,22 € | 1.061,77 € | 15,23 € | 1.077,00 € |

**Viaggiatori o piazzisti**

| Liv. | Par. | Vecchi minimi al 30/11/2019 € | Incrementi totali richiesti nei 4 anni | Aumenti dal 1/12/2019 € | Nuovi minimi dal 1/12/2019 € | Aumenti dal 1/09/2021 € | Nuovi minimi dal 1/09/2021 € | Aumenti dal 1/01/2022 € | Nuovi minimi dal 1/01/2022 € | Aumenti dal 1/01/2023 € | Nuovi minimi dal 1/01/2023 € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| I | 165 | 1.675,86 | 101,16 | 25,81 | 1.701,67 € | 25,11 € | 1.726,78 € | 25,11 € | 1.751,90 € | 25,13 € | 1.777,03 € |
| II | 130 | 1.320,39 | 79,69 | 20,34 | 1.340,73 € | 19,79 € | 1.360,52 € | 19,79 € | 1.380,30 € | 19,80 € | 1.400,10 € |

Mensilizzazione (Criteri adottati per la trasformazione della paga oraria degli operai)

La trasformazione contabile della paga oraria in mensile per gli operai è stata effettuata senza oneri o vantaggi per l'azienda, o i lavoratori, in base ai seguenti criteri:

1) il minimo di paga base oraria moltiplicato per 173;

2) la misura giornaliera confederale dell'indennità di contingenza moltiplicata per 26;

3) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dall'indennità di contingenza, qualora lo consenta la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati, in ogni caso fermo restando il principio di cui in premessa;

4) la gratifica natalizia degli operai è stata trasformata in tredicesima mensilità (173 ore);

5) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica saranno compensate in base a 1/26 della retribuzione mensile.

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base della tabella di cui sopra ed eventuali elementi retributivi accessori.

Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause, che comportino il diritto all'intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 34;

b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

**Trattamento economico Complessivo**

**Il Trattamento Economico Complessivo è composto dalle seguenti voci:**

a) TEM di cui alla precedente lettera A)

b) Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR)

c) 13° e 14° mensilità

d) Aumenti periodici di anzianità

e) Fondo sanitario integrativo FASA

f) Cassa maternità/paternità

g) Cassa rischio vita

h) Alifond

i) Maggiorazioni retributive

j) Indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL,

k) Ex premio di produzione già congelato in cifra fissa

l) Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello

**Lettera C**
**Variazioni del T.E.M e del T.EC.**

**Le Parti convengono che la variazione del TEM avverrà, con esclusivo riferimento alla paga base di cui alla lettera a) del presente articolo, tenendo conto degli incrementi dell'indice dei prezzi al consumo (IPCA) con la modalità definita nel comma seguente.**

**Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio dicembre 2023 – novembre 2027, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrale 137, pari ad euro 22,27, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.**

**Le Parti convengono che il valore del TEC potrà variare tenendo conto dell'andamento del settore, delle indicazioni del Governo e delle Parti Sociali, delle ragioni di scambio, dell'obiettivo della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, ecc.., valorizzando, in particolare, l'incremento aggiuntivo della retribuzione di cui alla lettera b) del TEC.**

**Lettera D Incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR)**

**L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione", determinato sul valore parametrale 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori, a far data dal 1° aprile 2023, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su tredicesima, quattordicesima e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.**

| Liv. | Par. | IAR |
|---|---|---|
| 1S | 230 | 58,77 € |
| 1 | 200 | 51,10 € |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | 165 | 42,16 € |
| 3A | 145 | 37,05 € |
| 3 | 130 | 33,22 € |
| 4 | 120 | 30,66 € |
| 5 | 110 | 28,11 € |
| 6 | 100 | 25,55 € |

**Articolo 51 bis Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello (sostituisce art. 55 lettera B)**

**Le aziende che non realizzano la contrattazione del premio per obiettivi di cui all'art. 55 del CCNL, erogheranno, a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:**

| Liv. | Par. | Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello |
|---|---|---|
| 1S | 230 | 50,37 € |
| 1 | 200 | 43,80 € |
| 2 | 165 | 36,14 € |
| 3A | 145 | 31,76 € |
| 3 | 130 | 28,47 € |
| 4 | 120 | 26,28 € |
| 5 | 110 | 24,09 € |
| 6 | 100 | 21,90 € |

Tali importi, erogati a partire dal 1° gennaio 2023 per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.

Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. (73) del presente Ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.

PRIMA NOTA A VERBALE

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila- Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali, concordare condizioni meno onerose di quelle previste all'articolo **51 bis** ~~nel nono comma del presente articolo~~ e nella tabella ivi richiamata, tali condizioni si intendono estese alle aziende rappresentate dalle Associazioni industriali firmatarie del presente Ccn.

Art. 54 tredicesima e quattordicesima mensilità

OMISSIS

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

**Nel caso in cui, nel corso della vigenza contrattuale, dovesse essere introdotto per legge il salario minimo orario, le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di adeguare le previsioni di cui al TEM e TEC a tali eventuali disposizioni normative.**

**Art. 55 Premio per obiettivi**

OMISSIS

~~B) Elemento di garanzia retributiva~~

~~A far data dal 1° Gennaio 2016, le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi di cui al presente articolo, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva a favore dei lavoratori dipendenti, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata:~~

| ~~Livello~~ | ~~Parametro~~ | ~~Premi dal 1° gennaio 2016~~ |
|---|---|---|
| ~~1S~~ | ~~230~~ | ~~40,29~~ |
| ~~1~~ | ~~200~~ | ~~35,04~~ |
| ~~2~~ | ~~165~~ | ~~28,91~~ |
| ~~3A~~ | ~~145~~ | ~~25,40~~ |
| ~~3~~ | ~~130~~ | ~~22,77~~ |
| ~~4~~ | ~~120~~ | ~~21,02~~ |
| ~~5~~ | ~~110~~ | ~~19,27~~ |
| ~~6~~ | ~~100~~ | ~~17,52~~ |

~~Tali importi, erogati per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.~~

~~Gli importi suddetti non hanno riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno definito tali importi in senso omnicomprensivo tenendo conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza.~~

~~Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalla L. 297/82 e in applicazione dell'art. 73 del presente ccnl, gli importi di cui sopra sono esclusi dal computo del TFR.~~

~~SECONDA~~ PRIMA NOTA A VERBALE

**Fermo restando la durata quadriennale dei contratti di secondo livello, le parti concordano che la validità dei contratti in essere o in corso di rinnovo viene prorogata di ulteriori 12 mesi. Inoltre, relativamente alla contrattazione successiva, le parti concordano che il valore dei premi per obiettivi, per i primi 12 mesi, sarà quello concordato e previsto per l'ultimo anno di vigenza contrattuale e l'importo erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi. Di conseguenza, per questo ciclo negoziale, la durata degli accordi di secondo livello sarà triennale.**

~~Fermo restando quanto previsto al quarto comma, le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi conclusi in attuazione dell'Accordo di settore 13 gennaio 1994, non potrà comunque aver luogo prima del 30.11.2016.~~

~~Gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.~~

~~In particolare, 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 erogato sarà ovviamente correlato al raggiungimento degli obiettivi.~~

~~Nel caso di accordi di secondo livello con scadenza al 1.1.2018 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.~~

Quanto sopra premesso, le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

OMISSIS

Art. 57- indennità varie: per uso mezzi di trasporto appartenenti ai lavoratori; disagio, istruzione figli; speciale di campagna.

Mezzi di trasporto

Al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Indennità istruzione figli

Escluse ~~Aidepi~~ **Unione Italiana Food** (ad eccezione delle Aziende della pastificazione ad essa aderenti) Assalzoo, Assolatte, Federvini e Distillatori

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti commi cessa in ogni caso col compimento del 15° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

OMISSIS

Industria della birra

Ai lavoratori addetti costantemente e stabilmente alle cantine di fermentazione e di deposito, alle sale di cottura ed ai piani di torrefazione delle malterie, ai cassoni di germinazione ed alle aie di germinazione, alla saldatura autogena ed ai fuochisti, nonché, limitatamente al tempo per il quale rimangono effettivamente utilizzati in tale mansione, agli addetti al controllo delle bottiglie alle stazioni luce verrà corrisposta una indennità suppletiva ordinaria denominata "di disagio" da stabilirsi dal 9 al 13 per cento del minimo tabellare e dell'ex indennità di contingenza del livello di appartenenza. La determinazione dell'indennità anzidetta, in relazione alla particolarità dell'industria ed alle differenti situazioni aziendali, sarà effettuata tra le Direzioni aziendali, anche assistite e rappresentate dalle Associazioni territoriali **e di categoria, e le Rappresentanze aziendali, territoriali o nazionali dei sindacati di categoria dei lavoratori**. Detta indennità sarà corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate e non sarà considerata nel computo della maggiorazione per eventuali lavori straordinari, né sarà considerata retribuzione a nessun effetto.

## AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

### Art. 62. – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

In applicazione di quanto previsto dal DLgs n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 – le cui disposizioni si intendono integralmente richiamate – e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata definita la seguente disciplina in merito al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

**Le Parti, consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e facendo proprio l'accordo sottoscritto da Cgil – Cisl – Uil e Confindustria il 12 dicembre 2018, si impegnano a dedicare in tutte le aziende "una giornata al tema della sicurezza" con modalità da definire a livello aziendale.**

**Si impegnano altresì a svolgere a livello di sito almeno un incontro annuale tra gli RLS e tra questi e gli RSPP delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, volto ad assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.**

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

**Sono fatte salve le disposizioni e le soluzioni di miglior favore già definite sulla materia a livello aziendale.**

omissis

~~DICHIARAZIONE COMUNE~~

~~Le Parti, **consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e in** attesa di un accordo interconfederale in materia, **si impegnano a** 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 **e gli RSPP** delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente **e ciò attraverso l'organizzazione di un incontro annuale volto ad** al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.~~

## Art. 63 - Indumenti di lavoro e generi in natura

Industria della birra e del malto.

Agli operai addetti a lavorazioni comportanti un particolare disagio (ambienti con pavimenti bagnati, cantine di fermentazione e di deposito, ai filtratori) verranno forniti indumenti protettivi **in accordo con la normativa vigente per la sicurezza dei lavoratori.**

**Protocollo aggiuntivo VV.PP.**

**Commissione Paritetica**

**Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con rifermento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., faranno pervenire i rispettivi**

**nominativi dei componenti la commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle OO.S. e 3 designati dalle Associazioni datoriali.**

Art. 10 Trattamento di malattia e di infortunio

Comma 12
Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea dell'Inail. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'Inail, che dovessero insorgere dal 1° ottobre 1987, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro **35.000,00** per morte elevati ad **euro 38.000,00 *** a decorrere dal **1.1.2021**
- euro **45.000,00** per invalidità permanente totale, elevata ad euro **48.000,00,** a decorrere dal **1.1.2021**

omissis

Art. 14 Rischio macchina

Le spese di riparazione automezzo per danni provocati – senza dolo – da Viaggiatori o Piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno sostenute dalle aziende nella misura **dell'~~80%~~ 90%** comunque con un massimale di euro **~~5.600,00,~~ 5.700,00 (1),** per sinistro anche con forme assicurative o altri equivalenti convenzionalmente pattuite tra le Parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

**OMISSIS**

**TESTI SU WELFARE**

Art. 74 - Previdenza complementare volontaria

Le Parti, nella condivisione dell'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di Alifond, il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria alimentare e dei settori affini.

Le Parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive dello stesso (*);

Il funzionamento di Alifond è ispirato ai seguenti principi fondamentali:

- pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli organi di amministrazione e di controllo;
- pluralità di gestori del Fondo in coerenza con le previsioni di legge;
- attuazione del miglior rapporto possibile tra costi gestionali e rendimenti;

Sono destinatari di Alifond i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente CCNL e sue successive modificazioni ed integrazioni, nonché da CCNL sottoscritti dalle medesime Organizzazioni Sindacali con altre Organizzazioni Imprenditoriali per i settori affini di cui al comma successivo che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

a) contratto a tempo indeterminato;
b) contratto part-time a tempo indeterminato ;
c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre);
d) contratto di inserimento;
e) contratto di apprendistato.

Ai sensi di quanto previsto dal precedente comma 1, per settori affini si intendono quelli di seguito elencati:

a) della produzione olearia e margariniera;
b) della lavorazione degli involucri naturali per salumi;
c) della produzione lattiero-casearia delle Centrali del Latte pubbliche;
d) della panificazione;
e) della produzione alimentare artigianale;
f) della lavorazione della foglia di tabacco secco allo stato sciolto.

La facoltà per i lavoratori dei settori affini di divenire soci del Fondo, ferma restando la volontarietà dell'adesione, deve comunque essere preventivamente disciplinata con apposito accordo, per ciascun settore, tra Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e le rispettive Organizzazioni Imprenditoriali di settore. Ciascuno di tali accordi, che rappresenta un completamento della Fonte istitutiva del Fondo per i destinatari cui tali accordi si riferiscono, stabilisce i tempi di adesione al Fondo stesso.

Sono soci del Fondo i destinatari che hanno sottoscritto l'atto di adesione secondo le procedure previste dallo Statuto del Fondo, e le imprese dalle quali tali destinatari dipendono.

A decorrere dal 22 settembre 2009 ai componenti dell'Assemblea di Alifond saranno concessi permessi retribuiti per consentire la partecipazione alle Assemblee del Fondo.

Possono divenire soci del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano il CCNL, nonché da quelle che applicano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori affini che hanno disciplinato l'adesione al Fondo, anche quando già iscritti a fondi o casse costituiti prima della data di sottoscrizione della Fonte Istitutiva, a condizione che la confluenza nel Fondo risulti da accordi sottoscritti dalle rispettive aziende e da Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, sia deliberata dai competenti organi del fondo o della cassa preesistenti e sia autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

(*) Vedasi All. .. "Dichiarazione comune in tema di previdenza complementare" (indicare gli allegati corretti)

(*) Vedasi in all. .. e ... al contratto fac-simile di domanda di adesione e di scheda informativa

Art. 74 bis – ~~Fondo Aiuti e Solidarietà Alimentare (FASA)~~ **Diritto alle prestazioni bilaterali**

~~Le Parti, nella condivisione dell'importanza che rappresenta ogni forma di aiuto solidale al superamento delle disuguaglianze, decidono di costituire un fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza alimentare.~~

~~Tale fondo sarà finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivo pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori.~~

~~Le modalità saranno indicate dalle Parti congiuntamente stipulanti e fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive del fondo stesso.~~

**Le Parti condividono che il sistema di welfare previsto nel Ccnl industria alimentare rappresenta un valore aggiunto del settore e costituisce un elemento imprescindibile in termini di diritti contrattuali in capo a tutte le lavoratrici e i lavoratori.**

**In quest'ottica, anche alla luce delle modifiche introdotte all'art. 51 (riferimento al TEC) le Parti ribadiscono che le prestazioni di bilateralità (Assistenza sanitaria integrativa, Cassa rischio vita, Cassa maternità e paternità e art. 74 quinquies) ~~di cui agli articoli 1 bis, 74 ter, 74 quater e 74 quinquies, e l'allegato 36 39 40,~~ rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dai Fondi contrattuali previsti dal presente Contratto collettivo di lavoro.**

**Al fine di una piena universalizzazioni di tali prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a Euro 20 lordi mensili per dodici mensilità. Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione (EDR) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le Parti hanno inteso erogare tale importo come omnicomprensivo di qualsiasi incidenza. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2.**

**In caso di lavoratori assunti con contratto part - time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.**

**DICHIARAZIONE COMUNE**

**Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente al 1° gennaio 2011, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi integrativi per l'assistenza sanitaria, il rischio/vita e il sostegno alla maternità/paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum.**

**Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.**

**In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di Ccnl la materia.**

**Sono, inoltre, fatti salvi gli accordi individuali sulle stesse materie se di miglior favore.**

Art. 74 ter - Copertura assicurativa per il rischio vita

Alle scadenze definite le parti dovranno aver definito le modalità operative per lanciare un bando rivolto ad aziende primarie assicurative del ramo vita per riceverne offerte sulla base di un importo assicurato in caso di morte di euro 30.000,00 (*), a beneficio degli eredi legittimi individuati ai sensi dell'articolo 536 del codice civile (**), dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in costanza di rapporto di lavoro attraverso una cassa assicurativa abilitata ad effettuare tale operazioni.

**Le Parti condividono che, a partire dal 1° gennaio 2021, l'onere annuo complessivo a carico dell'azienda per le finalità di cui al precedente comma è stabilito, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in euro 30 (trenta).**

**Il massimale assicurativo pro-capite convenuto, nel caso in cui il contributo di cui sopra non sia sufficiente a garantirlo, verrà ridotto in maniera tale da poter contenere l'onere di cui sopra. ~~Nel caso in cui tale importo non sia sufficiente a garantire il massimale procapite assicurativo convenuto, lo stesso~~**

~~quest'ultimo verrà ridotto in maniera tale da poter contenere l'onere di cui sopra.~~

Tale istituto contrattuale non è cumulabile con trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello della singola azienda.

Resta comunque salvaguardata, per il futuro, la possibilità di sostituire, senza oneri aggiuntivi, i trattamenti previsti a livello aziendale con quanto regolamentato nel presente CCNL.

---

(*) Cfr ~~Allegati 27, 27 bis e 27 ter~~ (individuare allegati)

(**) In assenza di eredi legittimi ex art. 536 del codice civile, hanno diritto alla prestazione assicurativa i beneficiari eventualmente designati dal lavoratore

Art. 74-quater - *Assistenza sanitaria integrativa/fondo maternità-paternità*

Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dal 1.1.2011, un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto pari o superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare.

Le parti convengono di istituire una Commissione per definire gli atti giuridici necessari (Atto costitutivo, Statuto, Regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici alla operatività del Fondo stesso.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30/06/2010, data entro la quale le Parti formalizzeranno l'intesa operativa.

~~A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti di cui sopra per i quali non siano attive forme di assistenza sanitaria previste da accordi collettivi e/o regolamenti aziendali.~~

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità.

**A partire dal 1.01.2022, l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma precedente sarà pari a 12 euro al mese per 12 mensilità.**

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

A far data dal **1° giugno 2025** il finanziamento al Fondo potrà essere implementato di ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso.

~~A seguito del suddetto incremento dovranno essere deliberati i miglioramenti delle prestazioni convenute~~.

Laddove il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.

**A partire dal 1° gennaio 2022, ciascun familiare fiscalmente a carico dei lavoratori di cui al primo comma può essere iscritto al Fasa attraverso un versamento mensile pari a 2 euro per 12 mensilità. Le modalità attuative sono demandate al Cda del Fondo Fasa.**

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

In occasione del rinnovo degli accordi integrativi, in sede aziendale potranno essere definiti specifici accordi di confluenza e/o di armonizzazione, fermo restando che con il presente articolo si è disciplinata a livello di Ccnl la materia.

**Le Parti concordano di assicurare la gestione dell'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post partum, di cui all'art. 1 Bis, comma secondo, attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (FASA), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.**

**A partire dal 1.01.2021, l'importo della specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità), di cui al precedente comma, sarà pari a 3,50 euro.**

**Art. 74 – quinquies – promozione bilateralità del settore**

Le Parti sono convinte che la bilateralità, integrando il sistema di relazioni industriali, rappresenti un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di

**un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro. In particolare, il sistema bilaterale previsto dal presente Ccnl rappresenta un valore aggiunto per le lavoratrici, i lavoratori e le imprese del settore industria alimentare.**

**Le Parti concordano di assicurare una maggiore diffusione sul territorio della conoscenza da parte dei lavoratori della bilateralità del settore mediante attività formative/informative realizzate dalle Organizzazioni sindacali, stipulanti il presente CCNL, volte ad una maggiore diffusione delle potenzialità offerte dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FASA), dal Fondo di previdenza complementare Alifond, della Cassa rischio vita e dalla Cassa maternità/paternità, nonché al raggiungimento dell'obiettivo di incrementare il numero di adesioni.**

**Le Parti, in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, convengono il versamento a carico delle imprese, a decorrere dal 1° gennaio 2021, di 2 euro/mese, con riferimento a ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in una apposita sezione separata contabile e amministrativa del Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASA), secondo le procedure già stabilite in seno al Cda**

**La predetta contribuzione sarà versata anche dalle aziende per le quali non corre l'obbligo, secondo quanto disposto al comma 8 dell'art. 74 quater, di iscrivere lavoratori al FASA.**

**Il versamento di cui sopra sarà effettuato contestualmente a quello concernente la contribuzione mensile che le aziende già versano per la copertura sanitaria dei propri dipendenti.**

**PRIMA DICHIARAZIONE COMUNE**

**Le Parti confermano che per le aziende che hanno definito norme di miglior favore relative all'aspettativa di cui all'art. 31 della Legge 300 del 1970 ai propri dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali, si applica, ai fini del finanziamento di cui sopra, l'importo concordato di 1,50 euro/mese.**

**SECONDA DICHIARAZIONE COMUNE**

**A partire dal 1° gennaio 2021, le disposizioni di cui all'art. 13 del Ccnl 22.9.2009 sono abrogate.**

*Capitolo XIII*

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 79. - Procedure generali di composizione e conciliazione delle controversie

Le parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli artt. 80 e 81 del presente contratto.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica, **costituita da FAI-FLAI e UILA e dalle associazioni datoriali stipulanti, congiuntamente o singolarmente,** con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti a norma del sesto comma dell'articolo 5 del presente contratto anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti ai sensi dei

sopracitati artt. 80 e 81 del presente contratto.

Art. 80. - Controversie individuali, plurime e collettive

**Qualora insorga controversia – sia a livello individuale che collettivo – in merito all'interpretazione e/o all'applicazione di clausole contenute nel presente contratto, le Parti convengono che tale controversia dovrà essere preventivamente sottoposta alla Commissione paritetica di cui all'art. 79 che precede, la quale fornirà l'interpretazione ritenuta all'unanimità corretta. Nell'ipotesi di una controversia innanzi all'autorità giudiziaria, la Commissione potrà fornire interpretazione ritenuta all'unanimità corretta.**

**Nel caso in cui, invece, insorga controversia – sia a livello individuale che collettivo - in relazione ad altre questioni (non implicanti l'interpretazione e/o l'applicazione di clausole del presente contratto) afferenti lo svolgimento di rapporti individuali di lavoro, le Parti convengono che tale controversia sarà sottoposta a commissioni costituite dalle strutture territoriali di Fai, Flai e Uila con le singole associazioni stipulanti o con le associazioni dei datori di lavoro territoriali nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 410 e ss. c.p.c. per l'espletamento del rituale tentativo di conciliazione, prima che sia consentito di adire la competente autorità giudiziaria.**

NOTA A VERBALE

Le parti nel confermare la obbligatorietà del ricorso al tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, si impegnano ad incontrarsi, per coordinare tale clausola contrattuale con la eventuale disciplina legislativa o interconfederale che dovesse intervenire sulla materia.

Art. 81. - Controversie collettive

Al fine di ~~migliorare~~ **valorizzare** le relazioni sindacali in azienda, le parti assumono l'impegno, ~~anche in relazione agli Accordi Interconfederali 22 gennaio 1983 e 25 gennaio 1990,~~ di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale ed R.S.U. o comitato esecutivo della stessa.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali - con particolare riferimento agli impegni reciprocamente assunti nei commi 5 e 6 dell'art. 5 - di legge e del sistema di informazione e di esame congiunto di cui all'art. 2 del presente contratto, le parti seguiranno la procedura di cui all'art. 80 ivi compresa la possibilità di avvalersi del supporto della Commissione di cui all'art. 79.

Art. 86. - Decorrenza e durata e procedure di rinnovo

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico di durata quadriennale decorre dal 1° dicembre **2019** ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al 30 novembre **2023**.

Esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle Parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di ritardato rinnovo del Ccnl, per ogni mese intercorrente tra la scadenza del previgente Ccnl stesso e la sottoscrizione del nuovo Contratto, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Art. 87. - Disposizione finale

**Le Parti stipulanti il presente contratto s'impegnano a non sottoscrivere o negoziare accordi nazionali che producano l'effetto di integrare e/o modificare il presente contratto, se non con le medesime Associazioni datoriali che pure lo sottoscrivono.**

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

Allegato...

Addi 31.07.2020

Le Parti stipulanti l'accordo di rinnovo del 31.07.2020 recepiscono quale parte integranti del CCNL Industria alimentare l'accordo sottoscritto tra UnionFood, Assobirra, Ancit e Fai, Flai, Uila del 6 maggio 2020.

Inoltre, Ancit, Assobirra e Unione Italiana Food prendono atto degli accordi sottoscritti da Fai, Flai e Uila sottoindicati:

- Mineracque e Fai, Flai, Uila del 12 maggio 2020;
- Assocarni, Assica, UnaItalia e Fai, Flai, Uila del 13 maggio 2020:
- Anicav e Fai, Flai, Uila del 14 maggio 2020;
- Assolatte e Fai, Flai, Uila del 14 maggio 2020;
- Assobibe e Fai, Flai, Uila del 15 maggio 2020;
- Assalzoo, Assitol, Federvini, Italmopa e Fai, Flai, Uila del 15 maggio 2020.

ALLEGATO ----

SCAMBIO DI LETTERE SU ARTICOLO 4

*Roma, 30 luglio 2020*

Alle
*Segreterie Nazionali*
*Fai-Cisl*
*Flai-Cgil*
*Uila-Uil*

Per finalità interpretative, con riferimento a quanto previsto all'articolo 4 "Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazione", modificato con accordo di rinnovo del 31.07.2020, quanto all'espressione "**applicazione del CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative**", a titolo esemplificativo e non esaustivo, riteniamo che in caso di appalto

delle attività di logistica si applichi correttamente, in luogo del Ccnl industria alimentare, il Ccnl merce e logistica sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Con i migliori saluti.

Unione Italiana Food

*AssoBirra*

*Ancit*

*Roma, 31 luglio 2020*

Spettabili

*Unione Italiana Food*, Assobirra, Ancit

---

vi confermiamo che i contenuti della vostra in data odierna concernente l'art. 4 "Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazione" sono da noi condivisi.

Con i migliori saluti

*Fai-cisl*
*Flai-Cgil*
*Uila-Uil*

Roma 31 luglio 2020