

Udine, 12 aprile 2017

CCNL Area Alimentazione-Panificazione dd. 23 febbraio 2017, le principali novità sul rinnovo del contratto

Il 23 febbraio 2017 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione fra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà validità fino al 31 dicembre 2018.

Il CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti, nonché ai lavoratori dipendenti delle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti, nonché ai lavoratori di imprese di panificazione fino a 249 dipendenti, anche per attività collaterali e complementari, nonché dai negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione.

Si segnalano le principali novità dell'accordo.

SFERA DI APPLICAZIONE

Nel contratto è stato previsto l'ampliamento della sfera di applicazione del CCNL anche alle imprese non artigiane - fino a 15 dipendenti - che esercitano attività di *"produzione, preparazione e confezionamento di pasti e prodotti alimentari con o senza somministrazione in attività di ristorazione"*.

Rientrano pertanto nella sfera di applicazione:

1. le imprese che svolgono produzione, preparazione e confezionamento di pasti e prodotti alimentari **senza la loro diretta somministrazione al tavolo** (es. imprese che organizzano catering, banchetti, tavola calda senza licenza di somministrazione, ristorazione collettiva, ecc.): a tali imprese, se artigiane si applica la Parte I del CCNL, se non artigiane si applica la Parte II del CCNL;
2. le imprese che svolgono produzione, preparazione e confezionamento di pasti e prodotti alimentari **con la diretta somministrazione di questi al tavolo**, vale a dire ristoranti, trattorie, bar e tavole calde con licenza di somministrazione, ecc.: a tali imprese si applica la Parte II del CCNL in quanto **non artigiane**

DECORRENZA E DURATA

Il C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà validità fino al 31 dicembre 2018.

Le modifiche introdotte dal accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

L'accordo prevede i seguenti incrementi retributivi:

- per il settore Alimentazione (artigianato) pari a 55,00€ lordi a regime per il livello 3A da corrispondere in tre tranches con decorrenza: dal 1° marzo 2017, 1° gennaio 2018 e 1°

dicembre 2018

- per il settore Panificazione (artigianato e PMI fino a 249 dipendenti) pari a 53,00€ lordi a regime per il livello A2 da corrispondere in tre tranches con decorrenza: dal 1° marzo 2017, 1° gennaio 2018 e 1° dicembre 2018
- per le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti pari a 80€ a regime al parametro 137 da corrispondere in quattro tranches con decorrenza: 1° marzo 2017, 1° gennaio 2018, 1° giugno 2018 e 1° dicembre 2018.

Con il verbale integrativo del 6 marzo 2017 sono state condivise le tabelle retributive per ciascun settore. Eventuali somme erogate a titolo di anticipazioni contrattuali cesseranno di essere corrisposte a partire dalla retribuzione di marzo 2017.

UNA TANTUM

A copertura del periodo di carenza contrattuale 01/01/2016-28/02/2017 ai soli lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2017 (data di sottoscrizione dell'accordo) verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari a 150€ da corrispondere in due tranches, la prima pari a € 75,00 con la retribuzione di **maggio 2017**, la seconda pari € 75,00 con la retribuzione di **maggio 2018**. La una tantum così stabilita compete sia **i rapporti di lavoro regolati dalla Parte I sia dalla Parte II del CCNL**. Agli apprendisti sarà erogato il 70% dell'importo di cui sopra.

L'importo deve essere suddiviso in quote mensili, o frazioni di queste, a seconda della effettiva durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo una tantum va inoltre ridotto proporzionalmente in caso di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro. L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La Classificazione del personale del Settore Alimentare della **Parte I** del CCNL è stata aggiornata con le figure professionali specifiche delle attività dei frantoi.

La Classificazione del personale del Settore Alimentare della **Parte II** del CCNL è stata aggiornata con le seguenti figure: *Secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande al pubblico e Aiuto cucina* per l'8° Livello - *Primo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande al pubblico e Cuoco* per il 7° Livello - *Capo cuoco* per il 6° Livello.

Si segnala che per i lavoratori addetti al processo produttivo l'8° Livello è una categoria "di ingresso" per i primi 6 mesi del rapporto di lavoro, trascorsi i quali il lavoratore viene inquadrato al 7° Livello. Tuttavia nell'accordo è stato esplicitamente previsto che alcune figure sono escluse da tale regola (in particolare l'eccezione riguarda l'aiuto Cucina e Secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande, e pertanto queste due figure permangono all'8° Livello a tutti gli effetti).

CONTRATTO A TERMINE

Il testo è stato aggiornato con quanto previsto dal Decreto Legislativo n.81/2015 (art. 53 Parte I e art. 12 Parte II del CCNL). In particolare:

Limiti quantitativi: nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine (anziché 2 come previsto con il precedente contratto). Per le imprese con più di 5 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. I limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

A livello contrattuale viene confermato che sono esclusi dalle limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Assenza di intervalli temporali: l'accordo dispone che non si applicano gli stacchi temporali tra un contratto a termine e il successivo (cosiddetti periodi Stop&Go paria 10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto a termine).

CONTRATTO A TERMINE PER IL REINSERIMENTO AL LAVORO

Per le sole imprese di cui alla parte I del CCNL, il rinnovo contrattuale ha introdotto una specifica tipologia di contratto di lavoro a termine finalizzata a favorire il reinserimento lavorativo di alcune specifiche tipologie di lavoratori prive di occupazione.

Ad essa si applicano le norme generali di legge e di contratto in materia di contratti a termine, fatte salve le norme specifiche convenute dalle Parti.

Condizioni: tale contratto può essere stipulato con lavoratori che abbiano uno dei seguenti requisiti:

- più di 40 anni di età;
- lavoratori sospesi o disoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
- i lavoratori cd. lavoratori svantaggiati ai sensi del DM 20 marzo 2013

Il contratto può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- a. forma scritta;
- b. durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuale proroghe e rinnovi;
- c. periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito.

Salario di ingresso: durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:

- i. prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
- ii. seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il sottoinquadramento così determinato comporta che il trattamento economico sarà, per ogni periodo, quello previsto per il livello di inquadramento attribuito (cd. salario di ingresso), ciò vale anche per il trattamento normativo (es. periodo di prova, preavviso di recesso, ecc.) ad eccezione di quanto specificamente previsto relativamente ad alcune vicende del rapporto di lavoro (es. conservazione del posto, diritto a 24 ore di formazione).

Limiti quantitativi: l'azienda potrà assumere con il contratto a termine per il reinserimento al lavoro rispettando i seguenti limiti:

- 2 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;
- 3 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

Tali limiti **rientrano comunque** nei limiti quantitativi contrattuali già previsti dall'art. 53 "Contratto a tempo determinato" che, da questo punto di vista, devono considerarsi **complessivi** ed inderogabili.

Assenza di intervalli temporali: l'accordo dispone che non si applicano gli stacchi temporali tra un contratto a termine e il successivo (cosiddetti periodi Stop&Go paria 10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto a termine).

Conservazione del posto: il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia.

Formazione: il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Clausola di salvaguardia: il contratto di lavoro per il reinserimento non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano **precedentemente avuto un rapporto** di lavoro subordinato con il **medesimo datore** di lavoro **negli ultimi 12 mesi**.

Clausola di rinvio: per tutto quanto non previsto si applica la disciplina di cui all'articolo 53 rubricato a "Contratto a tempo determinato".

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

È stata confermata la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 58 del CCNL con una dichiarazione che dispone la conformità al D.lgs. 81/2015 di tutti i rapporti di apprendistato stipulati a partire dalla data in vigore dello stesso decreto legislativo.

Per la sola **Parte II del CCNL**, è stata definita una nuova regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (nuovo art. 15) che, con riguardo al sistema del sottoinquadramento, prevede che gli apprendisti permangano per un più lungo periodo di tempo nei livelli più bassi rispetto a quello di destinazione finale. Tale clausola è destinata ad avere importanti effetti sul fronte del contenimento del costo del lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

È stato elevato il limite massimo annuo di ricorso al lavoro straordinario previsto dalla normativa vigente, elevato pertanto da 250 ore a 280 ore annue.

BILATERALITA'

Nell'accordo è stato recepito quanto previsto dagli Accordi interconfederali che diversificano così i versamenti:

- alle imprese cui si applica il Titolo I del D.Lgs. 148/2015 competono i 125€ a titolo di EBNA;
- alle imprese cui non si applica il Titolo I del D.Lgs. 148/2015 competono i 91,75€ a titolo di EBNA, più lo 0,60% a titolo di FSBA (di cui lo 0,15% a carico del lavoratore).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA SANARTI

È stata confermata la regolamentazione relativa all'assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti a tempo indeterminato, gli apprendisti e i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi (senza comprendere eventuali contratti di durata inferiore poi prorogati/rinnovati fino a superare i 12 mesi). Al Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Il contributo è versato al Fondo in misura pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità. La mancata iscrizione determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario "Elemento aggiuntiva della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità. Poiché le prestazioni erogate da SANARTI costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SANARTI è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI SU BASE ORARIA

Viene recepita la disciplina sul congedo parentale, che potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, con comunicazione preventiva da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro. In questi

casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altri permessi o riposi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001.

TRASFERTE settore PANIFICAZIONE

La disciplina di cui all'art. 41 del CCNL è stata estesa anche al Settore Panificazione, fino ad ora privo di regole definite a livello nazionale.

FORMAZIONE CONTINUA E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

I lavoratori hanno diritto ad un monte ore retribuito pari ad un massimo di 32 ore annue (in precedenza erano 28), utilizzabili anche in modo frazionato a condizione che il corso abbia durata almeno doppia rispetto alle ore utilizzate per ogni singolo corso.

AZIONI PER LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI RELAZIONI E PER I RINNOVI CONTRATTUALI

Per le sole imprese rientranti nella parte I del CCNL, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, verrà attivato un Sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale. Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

Entro il 31 gennaio 2018 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 5 € - che di quella a carico dei datori di lavoro - 5 €) complessivamente pari a € 10.

Il versamento avverrà sull'apposito c/c IBAN: IT50 X031 2705 011C C157 0003 000, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum" (maggio 2017).

PERIODO DI PROVA – parte II del CCNL

Sono stati ridotti i giorni del periodo di prova per tutti i livelli.

LAVORO AGILE – parte II del CCNL

È stata prevista una specifica regolamentazione del lavoro agile con 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.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, nel rispetto della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

(Fonti: ipotesi accordo rinnovo CCNL Area Alimentazione-Panificazione del 23.02.2017, circolare Confartigianato Imprese nr.263 del 10.03.2017)