

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E NON
ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE E DELLA
PANIFICAZIONE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA**

Udine, 01 gennaio 2018

Il giorno 16 gennaio 2018 in Udine presso la Sede di Confartigianato – Imprese Udine

tra

le delegazioni dei Gruppi regionali artigiani Area Alimentazione - Panificazione
rappresentanti la Confartigianato Imprese FVG e la CNA Friuli Venezia Giulia

CONFARTIGIANATO IMPRESE FVG

Graziano TILATTI – Presidente Confartigianato Imprese FVG

Paolo FONTANOT – Capogruppo regionale Panificatori

Enzo ANGELINI - Capogruppo regionale Alimentari vari

Dario DELLI ZOTTI – Capogruppo regionale Pastai

Giorgio VENUDO – Capogruppo regionale Gelatai

Giuseppe CITRON – Capogruppo regionale Pasticceri

Gianfranco BADIN – Capogruppo regionale Caseari

Assistiti dal responsabile regionale delle relazioni sindacali Mario COZZI e dalla consulente
del lavoro Ketty DOWNEY

CNA FRIULI VENEZIA GIULIA

Nello COPPETO – Presidente CNA – Friuli Venezia Giulia

Patrizia ALOE – Presidente Unione CNA Agroalimentare FVG

Assistiti da Roberto FABRIS – Segretario Regionale CNA Friuli Venezia Giulia

e

le delegazioni regionali FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL

FAI-CISL regionale del Friuli Venezia Giulia rappresentata da Claudia SACILOTTO,
Stefano GOBBO e Giorgio SPELAT

FLAI-CGIL regionale del Friuli Venezia Giulia rappresentata da Fabrizio MOROCUTTI e
Massimo MAREGA

UILA-UIL regionale del Friuli Venezia Giulia rappresentata da Pier Paolo GUERRA

È stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle
imprese artigiane e non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del Settore Alimentare
e per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del Settore della Panificazione
aventi sede legale nella Regione Friuli Venezia Giulia.

INDICE

Premessa

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 2 - DECORRENZA E DURATA

Articolo 3 - OSSERVATORIO REGIONALE

Articolo 4 - FONDO REGIONALE DI CATEGORIA

Articolo 5 - ORARIO DI LAVORO, DURATA MASSIMA, FLESSIBILITÀ, BANCA DELLE
ORE

Articolo 6 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO STAGIONALE

Articolo 8 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI BREVE DURATA

Articolo 9 - LAVORO SUPPLEMENTARE NEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 10 - PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE (P.R.T.)

Articolo 11 - WELFARE CONTRATTUALE

Articolo 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Articolo 14 - CONGEDO PARENTALE AD ORE

Articolo 15 - PERMESSI PADRI

Articolo 16 - CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Articolo 17 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

Articolo 18 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 19 - ABITI DA LAVORO E STRUMENTI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE

Articolo 20 - CONTROVERSIE DI LAVORO

Articolo 21 - ADESIONE E REGOLARITÀ ALLA BILATERALITÀ

Articolo 22 - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Articolo 23 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 24 - QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE

Articolo 25 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Premessa

Il presente accordo è volto a consolidare il sistema regionale delle relazioni sindacali e della bilateralità per una maggiore valorizzazione del settore e per la massimizzazione dei benefici a favore dei lavoratori e delle imprese in una logica di partecipazione e mutualità. Partendo dal condiviso presupposto che il modello bilaterale e paritetico costituisce una risposta efficace alle esigenze di aziende e lavoratori, il presente contratto conferma un'attenzione particolare ai loro bisogni erogando prestazioni non rientranti nell'ordinario sistema di tutele ad oggi previste dal CCNL (welfare integrativo, carenza malattia, congedo parentale, permessi padri, flessibilità, banca delle ore).

Il presente CCRL ha recepito e fatto propri gli assetti della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali definiti e regolamentati dall'Accordo interconfederale del 23 novembre 2016. Tutti i livelli di contrattazione, pertanto, hanno pari cogenza e sono regolati dal principio dell'inscindibilità. Ne consegue, quindi, che l'applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo per il datore di lavoro di applicare anche il presente CCRL.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la presente premessa è parte integrante del contratto.

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) vale su tutto il territorio della regione Friuli Venezia Giulia e si applica ai dipendenti delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del vigente CCNL Area Alimentare-Panificazione del 23 febbraio 2017, ovvero per il Settore Alimentare ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane e ai lavoratori dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti per le attività elencate nell'art. 1 del CCNL, e per il Settore Panificazione ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare.

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese come sopra individuate aventi sede legale nella Regione Friuli Venezia Giulia e per i lavoratori dipendenti delle stesse anche se occupati presso sedi/unità operative situati al di fuori del suddetto territorio.

Articolo 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente CCRL decorre dal 1° gennaio 2018 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2019.

Il contratto continuerà comunque a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla stipula di un nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.

Articolo 3 - OSSERVATORIO REGIONALE

Nell'intento condiviso di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, le parti convengono di attivare l'Osservatorio del settore oggetto del presente contratto a livello regionale.

L'Osservatorio sarà composto da sei rappresentanti, firmatari del presente contratto, di cui tre designati dalle Associazioni datoriali e tre dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; si riunirà periodicamente, in relazione al programma di attività o su richiesta di una delle parti e comunque, di norma, con cadenza semestrale.

Sulla scorta di quanto prodotto dall'Osservatorio le Parti firmatarie il presente contratto si riuniranno, anche al fine di redigere rapporti sull'andamento del settore e/o promuovere

l'adozione di interventi nei confronti della politica regionale a sostegno delle imprese e dei lavoratori.

Tale Osservatorio, che potrà, qualora le parti ne ravvisino l'esigenza, essere articolato anche su livelli territoriali, opererà in stretta collaborazione con Organismi pubblici e/o privati quali, in particolare, la Regione, l'Ebiart ed il Fondo regionale di categoria di cui all'art. 4.

L'attività dell'Osservatorio sarà principalmente orientata a:

- a) acquisire informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto regionale;
- b) acquisire dati sulla consistenza numerica delle imprese (natalità/cessazioni) e degli addetti;
- c) acquisire dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali (ad esempio sull'occupazione femminile e sui salari), nonché sull'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali (lavoro a tempo parziale, lavoro in somministrazione, contratti a termine, apprendistato, lavoro intermittente ed ulteriori tipologie contrattuali di interesse per il mondo dell'artigianato e delle pmi), riservando particolare attenzione alle realtà distrettuali;
- d) acquisire informazioni riguardo gare di appalto, benefici creditizi e formazione professionale;
- e) acquisire informazioni relative alle professionalità ricercate dalle aziende nonché ai fabbisogni formativi delle stesse e dei lavoratori, l'individuazione e la sperimentazione di percorsi formativi finalizzati al miglioramento delle professionalità secondo le esigenze delle strutture produttive presenti nel territorio nonché alla riqualificazione degli addetti del settore;
- f) acquisire dati relativi all'evoluzione della situazione ambientale ed in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- g) acquisire dati relativi all'andamento del settore nella regione, attraverso l'esame e l'analisi del PIL regionale e del valore aggiunto per addetto;
- h) promuovere interventi di interesse per il settore;
- i) esaminare prospettive e problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- j) garantire un costante collegamento con le Banche Dati di CCIAA, CPA, INPS, INAIL, Ebiart, ecc.

Allo scopo di ampliare il flusso di informazione di cui ai precedenti punti, le parti potranno attivare adeguati rapporti e/o convenzioni con Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, Università ed Enti di formazione.

L'Osservatorio avrà inoltre il compito di:

- monitorare sia l'esistenza di altri Osservatori presso Enti istituzionali (Agenzia regionale per il lavoro, Camere di commercio, EBIART) che le fonti di finanziamento per la gestione degli stessi;
- analizzare la concreta possibilità di realizzazione di progetti positivi inerenti la valorizzazione della professionalità di genere, anche mediante l'utilizzo di risorse allo scopo previste per la realizzazione di interventi atti a favorire la parità di genere nell'ambito lavorativo.

Articolo 4 - FONDO REGIONALE DI CATEGORIA

Nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite con gli Accordi interconfederali e di quanto normato dal vigente CCNL, le parti convengono di costituire il Fondo Regionale di Categoria entro il 31 maggio 2018.

Il Fondo avrà sede presso l'Ebiart in Largo dei Cappuccini n. 1 a Udine.

Lo stesso sarà alimentato dai versamenti effettuati da parte delle aziende e dei lavoratori con decorrenza gennaio 2018. Le aziende effettueranno il versamento della propria quota e dell'intera quota annuale a carico del lavoratore con le seguenti modalità:

- quota annuale azienda di Euro 15,00 per ogni lavoratore dipendente in forza al 31 maggio di ogni anno;
- quota annuale lavoratore di Euro 6,00 per ogni lavoratore in forza al 31 maggio da trattarsi mensilmente a cura del datore di lavoro.

La quota complessiva dovrà essere versata al Fondo Regionale di Categoria entro il 15 giugno di ciascun anno.

La quota a carica delle aziende non sarà riproporzionata per i contratti a tempo determinato, né a seconda della durata del rapporto di lavoro, né per i rapporti a tempo parziale, né in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia/maternità, sospensione lavoro, ecc). Entro il 31 dicembre 2019 le parti si incontreranno per valutare eventuali adeguamenti delle quote a carico di aziende e lavoratori al Fondo Regionale di

Categoria. Le Parti concordano che il Fondo entro il mese di giugno 2018 si doterà di un Regolamento atto a dettagliarne l'attività, la gestione delle quote economiche e la loro percentualizzazione in ragione di destinazione di scopo insite nei seguenti obiettivi:

- a) sostegno alla parziale copertura dei costi relativi alla "carezza malattia" del lavoratore come prevista dal successivo articolo 13;
- b) finanziamento dell'attività dell'Osservatorio Regionale di cui all'articolo 3;
- c) finanziamento della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale dipendente e dei titolari e soci collaboratori delle aziende;
- d) realizzazione di convegni e tavole rotonde sulle problematiche di settore;
- e) finanziamento di iniziative informative/divulgative in tema di prevenzione - sicurezza sul lavoro;
- f) interventi ad integrazione del welfare contrattuale;
- g) finanziamento di attività paritetica di rappresentanza delle parti sociali finalizzata all'adozione delle iniziative più idonee ad un'attenta e positiva gestione delle acquisizioni contrattuali sottoscritte;
- h) sostegno economico alla genitorialità;
- i) finanziamento di corsi mirati per aziende e lavoratori per la lotta allo spreco e all'ottimizzazione dei costi di gestione aziendale.

L'impresa è tenuta al rispetto di quanto previsto all'articolo 21 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 5 - ORARIO DI LAVORO, DURATA MASSIMA, FLESSIBILITÀ, BANCA DELLE ORE

Il CCNL per le imprese del settore alimentare e della panificazione prevede che l'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali. Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti. Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale, previo comunicazione alle RSA ove presenti. Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione. Per le sole imprese alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti rientranti nella parte II del CCNL 23 febbraio 2017, ai soli fini contrattuali

la durata dell'orario normale del singolo lavoratore, anche come media su periodi plurisettemanali, è fissata in 40 ore. La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettemanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 della Parte II del CCNL.

Durata massima dell'orario di lavoro

La durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprese le ore di straordinario prevista dall'articolo 23 parte I del CCNL, viene estesa ad un periodo non superiore a sei mesi (01 gennaio-30 giugno e 01 luglio-31 dicembre).

Tale periodo potrà essere elevato a 12 mesi (01 gennaio- 31 dicembre) sia per le imprese rientranti nella sfera di applicazione della parte I che della parte II a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro, che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa nei seguenti casi:

- lancio di nuovi prodotti
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria
- attività non programmabili
- produzioni legate a mostre o eventi culturali, sportivi
- sperimentazioni tecniche produttive organizzative
- manutenzione straordinaria degli impianti
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori ed RSA ove presenti.

La possibilità per l'azienda di prolungare il periodo oltre i sei mesi è vincolata all'invio di una preventiva informativa alla Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art 22 del presente CCRL, che avrà il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano e avrà validità annuale (01 gennaio - 31 dicembre).

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati sull'orario medio settimanale contrattuale ovvero sull'orario inferiore nel caso di part-time.

Flessibilità

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, le parti ritengono positivo lo strumento della flessibilità.

Diversi regimi di flessibilità rispetto a quanto indicato dall'articolo 25 e articolo 25 bis del CCNL e dall'articolo 18 della parte II, con riferimento al settore di appartenenza dell'azienda, potranno essere definiti a livello aziendale, sentite le RSA, ove presenti, fino ad un massimo di 112 ore annue, con indicazione puntuale del periodo di accumulo delle ore di flessibilità e il termine entro il quale il lavoratore deve fruirle, che in ogni caso non può essere superiore ai sei mesi successivi al termine del periodo di accumulo previsto. L'impresa prima dell'attivazione del diverso regime di flessibilità dovrà dare comunicazione alla Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art 22 del presente CCRL.

Le ore di flessibilità eventualmente non fruite entro i sei mesi successivi al termine del periodo di accumulo definito, dovranno essere retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, pari al 30% calcolato sulla retribuzione tabellare entro il successivo mese di paga.

Banca delle ore in caso di congiuntura negativa

Fermo restando l'istituto della flessibilità, in caso di congiuntura negativa che comporti brevi periodi di minor attività produttiva, potranno essere stipulati accordi tra aziende e lavoratori che dovranno essere ratificati presso la Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art 22 del presente CCRL, tali da garantire al lavoratore la maggior copertura previdenziale e retributiva.

Le parti in detti accordi potranno prevedere la costituzione di una "banca ore collettiva" che comprenda:

- una parte delle ore di permesso retribuito relativi alle festività soppresse
- una parte delle ore di permesso retribuito all'anno previste dal CCNL
- le ore di straordinario effettuate comprensive della traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni.

Il monte ore così costituito nel corso dell'anno andrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la erogazione di altrettanti permessi retribuiti. Nel caso di sospensioni collettive dell'attività lavorativa e/o produttiva, ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti, ecc.) saranno anticipati i permessi retribuiti di cui all'art. 22 del CCNL e art. 17 parte II del CCNL a titolo di acconto sulla futura maturazione, e necessari per far fronte alla sopra citata sospensione collettiva. L'accordo tra azienda e lavoratori dovrà indicare il periodo entro il quale il monte ore accumulato verrà fruito o liquidato. In caso di cessazione del rapporto di lavoro al lavoratore sarà corrisposto quanto accantonato a tale titolo. L'impresa è tenuta al rispetto di quanto previsto all'articolo 21 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 6 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Le aziende, conseguentemente, prima di ulteriori assunzioni di lavoratori con contratti a tempo determinato valuteranno la possibilità di trasformare in rapporti a tempo indeterminato contratti a termine o di somministrazione già in essere per lo svolgimento di mansioni di pari livello e/o categoria legale.

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2015 il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto stesso sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

È escluso il periodo di prova contrattualmente previsto dalla stipula del 2° contratto di lavoro a tempo determinato, qualora lo stesso sia già stato integralmente eseguito in occasione del primo contratto ed abbia ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni. Trascorsi 24 mesi dalla cessazione dell'ultimo contratto a termine, nel caso venga stipulato un nuovo contratto a tempo determinato o indeterminato, anche per lo svolgimento delle medesime mansioni, il lavoratore sarà chiamato ad espletare nuovamente il periodo di prova contrattualmente previsto.

L'impresa associata ad una delle associazioni artigiane stipulanti il presente CCRL ed in regola con i versamenti al Fondo Regionale di Categoria ed alla Bilateralità, potrà stipulare un ulteriore contratto a termine aggiuntivo rispetto ai limiti definiti nel CCNL. L'impresa preventivamente comunicherà alla Commissione Paritetica Regionale che verrà istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art 22 del presente CCRL.

La medesima impresa associata che abbia necessità di incrementare ulteriormente il numero dei contratti a tempo determinato rispetto a quanto sopra previsto, dovrà inviare apposita richiesta motivata alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'art 22 del presente CCRL. La Commissione esprimerà il proprio parere vincolante entro 15 giorni lavorativi.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, con un numero massimo di cinque lavoratori contemporaneamente, le assunzioni a tempo determinato concluse nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovi reparti, nuovi appalti, nuove linee di produzione, nei casi di avvio di attività derivanti da investimenti consistenti o nei casi di prime assunzioni con contratti di lavoro subordinati da parte dell'impresa, ovvero per le aziende aventi sede legale o produttiva nelle aree soggette a variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici negli ambiti territoriali.

Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO STAGIONALE

Ad integrazione delle attività previste dal DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quanto previsto nell'art. 39 del CCNL "Stagionalità", anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in specifici periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della

domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, le parti concordano le seguenti ulteriori casistiche di ricorso al lavoro stagionale a tempo determinato nel caso delle seguenti lavorazioni:

- preparazione di prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale (prodotti lattiero/caseari, lavorazione delle carni, prosciuttifici);
- preparazione prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- preparazione prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria, anche con catena del freddo;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- ittiche;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni;
- attività di ristorazione, ivi compresa qualsiasi attività a questa connessa (es. somministrazione);
- consegna di prodotti collegata alle lavorazioni dei punti precedenti svolta con automezzi di portata inferiore ai 35 q.

La possibilità dell'assunzione di cui all'elenco di cui sopra riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione, la vendita e la somministrazione.

Articolo 8 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI BREVE DURATA

Le parti firmatarie il presente contratto riconoscono l'oggettiva difficoltà delle imprese del settore nel gestire prestazioni lavorative di breve durata ed aventi carattere di imprevedibilità, mediante le tipologie contrattuali esistenti. Auspicano pertanto che, a livello nazionale, si individuino strumenti idonei alla gestione di queste casistiche a vantaggio di imprese e lavoratori.

Articolo 9 - LAVORO SUPPLEMENTARE NEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, può essere richiesta ed effettuata la prestazione di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale. Il lavoro supplementare verrà compensato con le seguenti maggiorazioni:

- 18% fino al raggiungimento dell'85% dell'orario a tempo pieno settimanale,
- 28% nel caso di superamento dell'85% e fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale.

Articolo 10 - PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE (P.R.T.)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2018 viene istituito il Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.) nella misura dell'1,50% dei minimi tabellari in vigore alla medesima data, così come indicati nelle tabelle sotto riportate, e verrà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2018 e a quelli assunti successivamente.

L'importo dovuto a titolo di P.R.T. per il settore Alimentare-aziende artigiane sarà corrisposto nella misura mensile con decorrenza dal 1° gennaio 2018, mentre per il Settore della Panificazione e per il Settore Alimentare-aziende non artigiane sarà corrisposto in due tranches di pari importo, con decorrenza gennaio 2018 e gennaio 2019.

Settore Alimentare - Aziende artigiane		
Livelli	Aumento mensile dal 01.01.2018	PRT annuale dal 01.01.2018
1S	31,68	380,16
1	28,45	341,40
2	26,04	312,48
3A	24,27	291,24
3	22,95	275,40
4	22,02	264,24
5	21,00	252,00
6	19,65	235,80

Settore della Panificazione					
Level li	Aumento mensile dal 01.01.2018	PRT annuale dal 01.01.2018	Aumento mensile dal 01.01.2019	Aumento mensile a regime dal 01.01.2019	PRT annuale a regime dal 01.01.2019
A1S	13,39	160,68	13,39	26,78	321,36
A1	12,45	149,40	12,45	24,90	298,80
A2	11,66	139,92	11,66	23,32	279,84
A3	10,68	128,16	10,68	21,36	256,32
A4	10,11	121,32	10,11	20,22	242,64
B1	13,11	157,32	13,11	26,22	314,64
B2	10,77	129,24	10,77	21,54	258,48
B3S	10,48	125,76	10,48	20,96	251,52
B3	10,14	121,68	10,14	20,28	243,36
B4	9,62	115,44	9,62	19,24	230,88

Settore Alimentare - Aziende non artigiane fino a 15 dipendenti					
Livelli	Aumento mensile dal 01.01.2018	PRT annuale dal 01.01.2018	Aumento mensile dal 01.01.2019	Aumento mensile a regime dal 01.01.2019	PRT annuale a regime dal 01.01.2019
1	20,87	250,44	20,87	41,74	500,88
2	18,64	223,68	18,64	37,28	447,36
3	16,04	192,48	16,04	32,08	384,96
4	14,55	174,60	14,55	29,10	349,20
5	13,44	161,28	13,44	26,88	322,56
6	12,69	152,28	12,69	25,38	304,56
7	11,95	143,40	11,95	23,90	286,80
8	11,20	134,40	11,20	22,40	268,80

L'importo annuale del premio è onnicomprensivo, viene erogato in 12 quote mensili ed è escluso dal calcolo del TFR. Resta inteso che:

- per i lavoratori assunti e cessati nel corso dell'anno, il PRT competerà in ratei proporzionati ai mesi di effettiva prestazione, con logica come da maturazione TFR;
- per i lavoratori occupati a tempo parziale l'erogazione del premio sarà proporzionale all'orario previsto dal contratto individuale di lavoro;
- per gli apprendisti il premio verrà corrisposto nella misura percentuale prevista dalla fascia retributiva loro applicata in base al CCNL.

Per le imprese artigiane del settore Alimentare il Premio di Risultato Territoriale sostituisce integralmente sia nella parte normativa che nella parte economica l'Incremento Retributivo Regionale (I.R.R.) previsto dal Contratto Collettivo Regionale Integrativo di Lavoro del settore sottoscritto il 10 giugno 1996 il quale, pertanto, rimane in vigore solo fino al 31 dicembre 2017.

Ai lavoratori delle imprese artigiane del settore Alimentare già in forza alla data del 31 dicembre 2017 verranno corrisposti, a titolo di integrazione Una Tantum del Premio di Risultato Territoriale:

- € 50 da corrispondersi con la retribuzione riferita al mese giugno 2018;
- € 50 da corrispondersi con la retribuzione riferita al mese giugno 2019.

A partire dall'anno 2019, il premio di risultato territoriale (P.R.T.) verrà erogato solo se la verifica relativa all'andamento produttivo del settore Alimentare-Panificazione relativamente al periodo di riferimento 2017/2018 (e per i bienni successivi in caso di ultrattività) darà esito positivo in almeno uno dei parametri sotto elencati. La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata entro il mese di novembre di ciascun anno a partire dal 2018.

I parametri di riferimento per l'erogazione del premio sono:

- numero di imprese non inferiore al 70% rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato)
- numero lavoratori occupati non inferiore al 70% rispetto al numero dei lavorativi del periodo precedente a quello di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato)
- numero di ore di sospensione per mancanza lavoro coperte da FSBA non superiore ad 80 di media per ogni lavoratore dipendente nel periodo di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato)

Nota congiunta a verbale

Con riferimento all'anno 2018 le parti hanno provveduto alla verifica dell'andamento produttivo del settore alimentazione/panificazione relativo al periodo di riferimento 2016/2017 evidenziando il raggiungimento di tutti gli obiettivi di cui sopra e confermando conseguentemente la decorrenza del Premio di Risultato Territoriale al 1° gennaio 2018.

Premio di risultato e detassazione

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, che prevede il premio di risultato territoriale, ha le caratteristiche di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e verrà depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 151/2015 in via telematica nel termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, a cura delle parti datoriali.

Qualora l'impresa individui degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e degli indicatori per la misura di incremento degli stessi tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016, il Premio di Risultato Territoriale (P.R.T.) di cui al presente contratto potrà essere assoggettato al trattamento fiscale agevolato della cd. detassazione di cui all'art. 1 commi 182-191 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i., previa comunicazione al Comitato Bilaterale sulla Produttività e relativa dichiarazione di conformità dello stesso come previsto all'Accordo Quadro Territoriale Premi di Risultato, sottoscritto dalle parti sociali datoriali Confartigianato Imprese, Cna e le parti sociali sindacali CGIL, CISL, UIL della regione Friuli Venezia Giulia in data 20 aprile 2017 ed eventuali rinnovi.

Articolo 11 - WELFARE CONTRATTUALE

Su esplicita richiesta scritta del lavoratore all'azienda una quota del Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.) in misura pari ad € 10 lordi mensili potrà essere fruito ricorrendo a prestazioni di welfare con decorrenza 1° gennaio 2019.

Prestazioni di welfare

Il lavoratore esercitando l'opzione welfare potrà usufruire delle seguenti prestazioni, ferma restando la possibilità, a livello aziendale, di individuarne ulteriori atte a soddisfare specifiche esigenze:

- a) integrazione alla contribuzione da versare alla previdenza complementare;
- b) rimborso di spese sostenute dal lavoratore per prestazioni di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- c) rimborso di spese sostenute dal lavoratore per costi sostenuti a favore dei propri figli relativi a servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare (quali rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico,

gite didattiche e visite di istruzione), compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi/invernali, per borse di studio e servizi di baby sitting

- d) check up medico per finalità sanitarie;
- e) buoni spesa e buoni carburante mensili/bimestrali/trimestrali.

Per le prestazioni di cui alle precedenti lettere b) e c) il lavoratore è tenuto a produrre all'impresa copia del documento fiscalmente valido attestante la/le spesa/e eventualmente sostenute. Le prestazioni di cui alle lettere d) ed e) dovranno essere messe a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra azienda e terzo erogatore del servizio, anche tramite documenti cosiddetti voucher e/o buoni emessi per l'intero valore nominale. Le prestazioni di cui alla lettera e) erogate come buoni spesa e buoni carburante potranno essere fruiti nei termini fissati dall'azienda ovvero dal mese successivo al mese/bimestre/trimestre/quadrimestre/ semestre.

L'opzione welfare potrà essere esercitata dal lavoratore entro il 20 gennaio di ciascun anno, a valere per l'intera annualità. Nel caso di assunzione intervenuta in corso d'anno l'opzione welfare dovrà essere esercitata dal lavoratore entro il giorno 20 del mese successivo a quello di assunzione. Il silenzio del lavoratore è da intendersi quale rinuncia all'opzione welfare.

Le prestazioni di welfare verranno corrisposte dall'impresa al lavoratore che ne ha fatto richiesta in un'unica soluzione entro il mese di dicembre dell'anno relativo all'opzione, o nel diverso termine concordato tra le parti. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le prestazioni di welfare saranno corrisposte unitamente alle competenze terminative e le prestazioni dovranno essere fruiti nel corso del medesimo anno.

Resta inteso che, qualora la somma destinata alle prestazioni di cui al presente articolo non dovesse essere del tutto fruita come servizio di welfare, la stessa verrà corrisposta al lavoratore entro l'anno a titolo di Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.). Il Libro Unico del Lavoro recherà evidenza dell'importo di Welfare mensilmente maturato dal lavoratore come anche di quanto corrisposto allo stesso quando fruito.

Articolo 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti individuano la necessità di favorire un incremento delle iscrizioni a FON.TE. al fine di salvaguardare il potere di acquisto di coloro che accederanno al sistema pensionistico. Le parti di concerto con le Organizzazioni regionali datoriali, sindacali ed Ebiart svilupperanno un'intensa campagna informativa sul territorio regionale e nelle imprese finalizzata alla promozione alle iscrizioni al Fondo Pensionistico.

Dal 2019, qualora il lavoratore, esercitando l'opzione welfare indicata dall'art 11 decida di versare in tutto o in parte il premio alla previdenza complementare il contributo a carico dell'azienda previsto dal CCNL è incrementato dello 0,10% per il periodo di validità della scelta. Le parti firmatarie si impegnano a promuovere verifiche congiunte con gli organismi del Fondo al fine di verificare tale fattibilità, senza la quale la previsione va considerata nulla

Articolo 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Ad integrazione di quanto previsto dalla parte I del vigente CCNL in tema di trattamento economico di malattia di cui all'art. 46, dal 1° gennaio 2019 le imprese garantiranno un intervento a favore dei lavoratori in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni.

Tale intervento è riferito al 3° giorno di malattia a copertura del trattamento economico giornaliero pari al 50% della retribuzione normale di cui all'articolo 46 del vigente CCNL per un massimo di 3 eventi annui (dal 01.01 al 31.12). Ai lavoratori assenti per malattia non potrà essere erogato un trattamento economico di entità superiore alla retribuzione che avrebbero percepito se avessero prestato attività lavorativa.

Nota congiunta a verbale

Il trattamento economico di malattia contrattualmente definita con il presente CCRL verrà anticipata dalle imprese ed il Fondo di categoria, tramite l'Ente Bilaterale, provvederà a riconoscere alle stesse i relativi costi. L'intervento del Fondo regionale di categoria è subordinato al rispetto di quanto indicato dall'articolo 21 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 14 - CONGEDO PARENTALE AD ORE

Ai fini e per gli effetti dell'articolo 32 comma 1 e comma 1-bis del D.Lgs. n. 151/2001 le parti definiscono che il congedo parentale potrà essere fruito, per ogni bambino fino a dodici anni, 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, riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro con un preavviso pari a 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

Resta ferma la possibilità di diverso accordo tra impresa e lavoratore, al fine di disciplinare la modalità di fruizione del congedo in misura non inferiore a multipli di un'ora, purché tali periodi siano distribuiti solo all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro, pertanto al di fuori delle fasce intermedie dell'orario di lavoro applicato.

Pertanto:

- il criterio di calcolo della base oraria dell'indennità da erogare per ogni ora di congedo è costituita dalla retribuzione media oraria, ottenuta dividendo per 173 l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo;
- per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute 173 ore di congedo, da riparametrarsi al lavoro a tempo parziale;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente.

Articolo 15 - PERMESSI AI PADRI

Con l'obiettivo di sostenere la genitorialità, in aggiunta a quanto già previsto dalla Legge, viene riconosciuto un ulteriore giorno di permesso retribuito, come da orario contrattuale in essere, ai lavoratori padri in occasione della nascita e/o adozione e/o affidamento dei figli debitamente documentata. La fruizione del permesso deve avvenire entro 10 giorni dalla nascita/ingresso in famiglia, pena la decadenza dello stesso.

Articolo 16 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le parti, nel ritenere importanti le iniziative volte a favorire le buone pratiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si attiveranno per individuare possibili progetti di fattibilità utilizzando i finanziamenti previsti dalle normative vigenti.

Articolo 17 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti confermano che la formazione e l'aggiornamento professionale rappresentano un requisito indispensabile per lo sviluppo delle imprese e la qualificazione degli addetti.

A tal fine si valuta di primaria importanza l'acquisizione di dati riguardanti il fabbisogno professionale del settore per un approfondito confronto tra le parti sulle esigenze di formazione e di aggiornamento professionale dei suoi addetti e per concordare le azioni formative necessarie per far fronte ai bisogni evidenziati.

Le Parti pertanto, in rapporto all'evoluzione tecnologica e al fabbisogno del settore, congiuntamente si impegnano a favorire il rilancio della formazione professionale e ad incentivare le aziende al ricorso a Fondartigianato; verrà inoltre verificata l'opportunità di realizzare piani formativi a carattere regionale e destinati a specifici comparti facenti riferimento alla sfera di applicazione del presente contratto.

Nella realizzazione dei piani formativi a carattere regionale, oltre ad una necessaria consultazione delle rappresentanze sindacali firmatarie del CCRL, si raccomanda un coinvolgimento progettuale e di docenza preferenziale dei Maestri Artigiani aventi i requisiti previsti e riconosciuti dalla L.R. 12/2002 art.23.

Articolo 18 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti riaffermano quanto sottoscritto dalle Organizzazioni regionali CONFARTIGIANATO-CNA, CGIL-CISL-UIL in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; in particolare, oltre a ribadire il massimo impegno nel rispetto del vigente D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., pongono la massima attenzione al "Protocollo regionale di attuazione dell'Accordo Interconfederale applicativo del D.Lgs. 81/2008 del 13 settembre 2011" il quale attribuisce compiti e "poteri" alla bilateralità e agli Organismi paritetici, ed individua le modalità di esercizio delle attribuzioni degli RLS e degli RLST.

Articolo 19 - ABITI DA LAVORO E STRUMENTI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE

Nel rispetto della normative di legge vigente in tema di sicurezza, le aziende forniranno al personale dipendente i mezzi di protezione individuale e con periodicità annua gli abiti da lavoro. Gli stessi all'occorrenza, se usurati, verranno sempre sostituiti. Ove necessario, l'azienda fornirà inoltre i dispositivi e i capi di abbigliamento previsti dal piano di autocontrollo igienico-sanitario al fine di garantire la sicurezza dei prodotti alimentari e dei clienti (guanti, copricapi, grembiuli ecc.).

Articolo 20 - CONTROVERSIE DI LAVORO

Nonostante la normativa abbia reso non più obbligatorio il tentativo di conciliazione delle vertenze di lavoro, le OO.SS firmatarie, nel riconoscere i vantaggi che lo stesso offre tanto ad imprese che lavoratori, si impegnano ad esperire tale tentativo per il tramite dei propri Uffici Vertenze attivando le commissioni di Conciliazione Bilaterali istituite presso i Bacini Territoriali.

Articolo 21 - ADESIONE E REGOLARITÀ ALLA BILATERALITÀ

Tutte le deroghe al CCNL previste dal presente CCRL e demandate ad una preventiva informativa e/o ad un parere della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 22 nonché le prestazioni del Fondo Regionale di Categoria di cui all'articolo 4 sono subordinate alla regolarità nei versamenti al Fondo stesso ed alla bilateralità dovute in forza della contrattazione di primo e secondo livello.

L'impresa non aderente alla bilateralità e che non versa le quote ad essa dovute in forza della contrattazione di primo e secondo livello, ivi comprese le quote dovute al Fondo Regionale di Categoria di cui all'articolo 4 del presente CCRL, è tenuta a corrispondere al lavoratore le medesime quote erogate dalla Bilateralità relative alle prestazioni di primo e di secondo livello.

Qualora l'azienda non ottemperi a quanto sopra, incorre in un inadempimento contrattuale ex art. 1, commi 1175 e 1176 Legge 296/2006.

Articolo 22 - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Le parti entro il 31 maggio 2018 istituiranno la “Commissione Paritetica Regionale” presso l’Ente Bilaterale Artigianato del Friuli Venezia Giulia che garantirà anche il supporto di segreteria operativa. Tale Commissione potrà anche avere articolazioni provinciali ed operare tramite le Commissioni già costituite presso i Bacini territoriali dell’Ente Bilaterale Artigianato del Friuli Venezia Giulia.

La Commissione Paritetica Regionale sarà composta da 6 membri espressione delle parti firmatarie il presente contratto di cui 3 in rappresentanza delle associazioni artigiane e 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L’intervento della Commissione Paritetica Regionale a favore delle imprese è subordinata alla regolarità delle stesse nei versamenti al Fondo regionale di categoria e ed alla bilateralità, se dovuta.

I compiti della Commissione Paritetica Regionale saranno quelli ad essa attribuiti dal presente contratto in forza degli articoli 5 “Orario di lavoro, durata massima, flessibilità, banca delle ore” e dall’articolo 6 “Contratto a tempo determinato”. La Commissione avrà inoltre il compito di monitorare l’andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano.

Articolo 23 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti individuano la necessità di favorire un incremento dell’adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell’artigianato (SAN.ARTI.) da parte dei lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCRL nonché della iscrizione volontaria dei familiari degli stessi, dei titolari di impresa artigiana, dei soci/collaboratori dell’imprenditore artigiano e dei loro familiari. Di concerto quindi con le Organizzazioni regionali datoriali, sindacali e SAN.ARTI. svilupperanno un’intensa campagna informativa sul territorio regionale e nelle imprese finalizzata a promuovere le adesioni ed iscrizioni al Fondo quale strumento atto a migliorare la qualità di vita delle persone.

Articolo 24 - QUOTA ADESIONE CONTRATTUALE

A tutti i lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente CCRL verrà effettuata, salvo delega negativa, una trattenuta in busta paga a titolo di adesione contrattuale pari a

