

Premessa

Le Associazioni dell'Industria alimentare e la Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle Aziende del settore industriale alimentare e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni industriali e la ricerca di comportamenti coerenti da parte dei propri rappresentanti.

Ai fini di cui sopra si ribadisce l'importanza del confronto triangolare tra Governo e Parti Sociali per una proficua gestione della politica economica del Paese che si fonda anche su una coerente politica dei redditi.

Le Parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 5 e nell'all. 2 del CCNL, e del ruolo di centralità del Contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle Parti.

Quanto sopra, nella consapevolezza che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (qualità, stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione, la qualità del lavoro.

Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, anche con riferimento alle concentrazioni e all'outsourcing, lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della salute e sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Sono strutture di realizzazione delle finalità di cui sopra il Comitato di indirizzo di cui all'art. 1 del presente CCNL, l'EBS (Ente Bilaterale di Settore) di cui all'art. 1bis e le sue articolazioni, ivi compresa, in particolare, la Commissione paritetica per le pari opportunità, il sistema di informazione e di esame congiunto, il Comitato tecnico permanente per la formazione dell'Industria Alimentare, nonché le procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 79.

Art. 1 - Comitato di indirizzo

Le Parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle Parti, composto in termini paritetici dai Segretari Generali di Fai, Flai e Uila e dai Presidenti delle Associazioni industriali stipulanti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'EBS.

Ulteriore finalità del Comitato è quella di individuare le linee di politica industriale di settore, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare ed alle relative, possibili soluzioni.

Ai fini della effettiva operatività dell'EBS, il Comitato potrà istituire eventuali sezioni, gruppi di lavoro e/o articolazioni di esso, competenti per le materie che saranno ad esse demandate dal Comitato stesso.

Il Comitato, in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo dell'EBS, avrà altresì il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del settore alimentare ed in grado di interpretare più correttamente le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Su impulso del Comitato di indirizzo e d'intesa con le singole Associazioni imprenditoriali di categoria, il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo, in attuazione dei punti 1 e 2 dell'art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto).

Dichiarazione comune

Le Parti concordano che il Comitato di indirizzo definisca le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo solidarietà alimentare di cui all'art. 1 quater del CCNL.

Handwritten signatures and initials in blue, black, and green ink are scattered throughout the document, including at the top, right margin, and bottom.

Art. 1 - Ambito di applicazione

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce:

- il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose (art. 31);
- il diritto alla parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione (art. 23);
- il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, o delle rispettive organizzazioni, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto e alle prassi nazionali, di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati (art. 28).

Anche la Direttiva (UE) 2022/2041 stabilisce che il buon funzionamento della contrattazione collettiva è uno strumento importante per garantire che i lavoratori beneficino di un tenore di vita dignitoso.

Le Parti stipulanti del presente CCNL, in coerenza con i principi sopra esposti, condividono che con il Contratto collettivo dell'Industria Alimentare hanno inteso definire condizioni economiche, normative e di welfare uniformi per tutto il settore allo scopo di contribuire a prevenire e ridurre le diseguaglianze retributive e sociali, in quanto strumento necessario a contrastare dinamiche di dumping contrattuale nel settore.

L'attuazione di tali principi si persegue anche attraverso la realizzazione e l'implementazione di un sistema di bilateralità, finalizzato alla gestione delle relazioni tra le parti stipulanti per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Contratto dell'Industria Alimentare.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto che i contenuti normativi di cui agli artt. 86 e 87 costituiscono uno strumento di responsabilità reciproca nell'attuazione delle finalità di cui sopra.

Il presente CCNL regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra i lavoratori e le imprese esercenti in forma industriale la trasformazione e manipolazione di prodotti dell'agricoltura, dell'allevamento, della silvicoltura e della pesca al fine di produrre alimenti e bevande commestibili per l'uomo o per gli animali, nonché le imprese esercenti attività, produzioni e sottoproduzioni affini e derivate.

Il CCNL si applica, in via esemplificativa e non esaustiva particolare, alle imprese che svolgono in forma industriale le seguenti attività:

- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI CARNE E PRODUZIONE DI PRODOTTI A BASE DI CARNE, MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE e salumi
- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI PESCE, CROSTACEI E MOLLUSCHI
- LAVORAZIONE E CONSERVAZIONE DI FRUTTA E ORTAGGI e loro derivati (IV e V GAMMA)
- PRODUZIONE DI OLI E GRASSI VEGETALI E ANIMALI, margarina, farina di semi oleosi, sansi disoleate
- INDUSTRIA LATTIERO-CASEARIA, ivi inclusi il trattamento igienico e la conservazione del latte, nonché la produzione di gelati e altri derivati
- LAVORAZIONE DELLE GRANAGLIE, PRODUZIONE DI AMIDI E DI PRODOTTI AMIDACEI, risiera
- PRODUZIONE DI PRODOTTI DA FORNO E FARINACEI, pastificazione
- PRODUZIONE DI ALTRI PRODOTTI ALIMENTARI, ivi inclusa la produzione di zucchero, cacao, cioccolato, caramelle e confetterie, pasti e piatti pronti (preparati, conditi, cucinati e confezionati), the, caffè e succedanei del caffè e altri preparati per infusi, spezie e condimenti, alimenti confezionati deperibili, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti alimentari specializzati, preparati omogeneizzati e della prima infanzia, alimenti dietetici e integratori, estratti e succhi di carne, estratti alimentari, preparati per minestre e brodi, minestre e brodi e prodotti affini, lievito, miele, estratti per liquori, prodotti surgelati
- PRODUZIONE DI PRODOTTI PER L'ALIMENTAZIONE DEGLI ANIMALI, da allevamento e da compagnia
- INDUSTRIA DELLE BEVANDE, ivi incluse la produzione, distillazione, rettifica, miscelatura e imbottigliamento di alcolici, vini da uve, sidro e altri vini a base di frutta, vini speciali, liquori, alcoli in genere, acqueviti, spiriti, sciroppi, aceti, altre bevande fermentate non distillate, birra, malto, bibite analcoliche, acque minerali naturali e acque di sorgente e altre acque in bottiglia.

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE DELLE CONSERVE VEGETALI

Le OO.SS. e le Associazioni datoriali a cui aderiscono le imprese del settore delle conserve vegetali firmatarie del presente Contratto si impegnano a contrastare l'applicazione di tipologie contrattuali (CCNL) che dovessero determinare effetti di dumping contrattuale e a garantire l'allineamento dei trattamenti normativi ed economici previsti dai CCNL di riferimento applicati.

Articolo 1 bis - Ente Bilaterale di Settore - EBS

Le Associazioni degli industriali e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, firmatarie del presente contratto per:

Le Organizzazioni datoriali del settore alimentare firmatarie del presente contratto e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno costituito in data 22 settembre 2022, l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) con le finalità di:

- 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;
- sviluppare e gestire un modello di formazione continua in relazione agli effettivi bisogni delle imprese alimentari e dei lavoratori, secondo quanto convenuto all'art. 3 bis del CCNL;
- garantire integrazioni contrattuali a sostegno della maternità e della paternità;
- promuovere convenzioni e collaborazioni tra aziende, Associazioni Datoriali, OO.SS. e istituti d'istruzione quali scuole secondarie di 2° grado, istituti tecnici superiori (ITS), università e/o altri percorsi d'istruzione, per definire percorsi congiunti di formazione e inserimento professionale, secondo quanto convenuto nell'art. 3 del CCNL;
- garantire interventi di sostegno economico per le vittime di violenza di genere anche in attuazione dell'accordo del 23 novembre 2023 (all..)
- assicurare la realizzazione di iniziative volte alla promozione della bilateralità del settore, di cui all'art. 74 quinquies del CCNL, realizzate, in diretta attuazione dei loro scopi istituzionali, dalle Organizzazioni dei lavoratori;
- verificare il versamento integrale da parte delle singole aziende della totalità delle contribuzioni previste in favore dell'EBS stesso, del FASA e della Cassa Rischio Vita;
- disporre ogni ulteriore intervento che le Parti Firmatarie intenderanno delegare all'EBS quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, il Fondo solidarietà alimentare, nonché la sottoscrizione - previa valutazione ed ai fini dell'ottenimento di un miglior punteggio - di offerte presentate da aziende associate in risposta a bandi pubblici.

si danno reciprocamente atto dell'opportunità di costituire, in presenza di una legislazione nazionale di favore in termini di defiscalizzazione e decontribuzione, e fermo 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 C.C.N.L. 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.

Inoltre, l'EBS avrà tra le sue prerogative **quella** di svolgere ricerche e condurre analisi riguardo alle materie **di seguito indicate**: sulle occasioni di sviluppo e sulle soluzioni atte a favorirlo, nonché sui punti di debolezza e sulle possibilità di superamento anche attraverso ristrutturazioni, razionalizzazioni e mobilità basata sulla riutilizzazione economicamente valida delle risorse produttive e professionali.

In particolare, saranno oggetto di analisi:

- 1) il quadro macroeconomico e la situazione competitiva del settore;
- 2) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare ~~nazionale~~ in termini di competitività **nazionale ed internazionale** ~~interna ed europea~~ con **particolare** riferimento anche all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- 3) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la pubblica amministrazione e le altre categorie;
- 4) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
- 5) i sistemi di relazioni industriali in Europa, l'evoluzione della normativa comunitaria in materia sociale ed il ruolo delle parti sociali;
- 6) le esperienze di organizzazione del lavoro e di inquadramento professionale in Europa;
- 7) la normativa nazionale emergente in tema di rapporti di lavoro;
- 8) il mercato unico europeo ed i rapporti con i Paesi dell'Europa Extra UE: prospettive produttive ed occupazionali;
- 9) l'andamento congiunturale anche con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- 10) l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività in rapporto con gli altri Paesi concorrenti, comunitari ed extracomunitari;
- 11) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- 12) gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale **anche** e volta al risparmio di energia, **e al migliore utilizzo delle di materie prime e per migliorare la sostenibilità ambientale**;
- 13) le tematiche della **salute e della** sicurezza del lavoro - per eliminare eventuali fonti di rischio - e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive **UE CEE** in materia;
- 14) le problematiche occupazionali poste dall'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche o derivanti da processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, da nuove iniziative produttive o da decentramento produttivo, con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- 15) l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro per genere e livelli di inquadramento;
- 16) l'andamento del costo del lavoro - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati per genere e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale;
- 17) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento a consuntivo della stessa. Ai fini di cui sopra, secondo quanto previsto dai commi 6 e 7 dell'All. 2 al presente Contratto, nell'ambito dell'EBS le Parti proseguiranno ed implementeranno l'attività di monitoraggio della contrattazione di secondo livello, già iniziata dall'Osservatorio nazionale anche al fine di indirizzare la suddetta contrattazione e promuovere buone pratiche negoziali, mediante la costituzione di un Osservatorio bilaterale, con modalità di funzionamento da definire, e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere i principali accordi aziendali e "best practices";
- 18) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti. Specifiche informazioni in esito alle suddette analisi, per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche", verranno rese nelle sedi di cui ai punti 2, 3 e 4 del successivo art. 2 (Sistema di informazione e di esame congiunto) del presente C.C.N.L.;
- 19) le problematiche concernenti l'occupazione giovanile;
- 20) **l'attrattività del settore, i fabbisogni occupazionali e la dinamica tra domanda e offerta di lavoro**;
- 21) **i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione di cui all'art. 1 ter**;

- 22) le problematiche connesse all'inserimento lavorativo dei lavoratori extracomunitari e dei lavoratori disabili con **disabilità**, intendendosi per tali quelli la cui capacità lavorativa sia stata accertata ai sensi della L. n. 104/1992;
- 23) ~~le varie fasi di crescita ed affermazione di l'andamento di Alifond nel settore, in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici;~~ con particolare riferimento **all'evoluzione all'incremento delle** adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- 24) il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- 25) fermo restando quanto convenuto in occasione del rinnovo contrattuale relativo al biennio economico del 2001 (v. All. 13), i temi della qualità, della sicurezza alimentare e del "risk assessment".

Nell'ambito delle materie sopra indicate o in altri ambiti ritenuti dalle Parti di particolare rilevanza rispetto alla congiuntura economica e/o sociale, il Comitato di gestione dell'EBS, annualmente esaminerà anche con riferimento alle priorità condivise i progetti, le iniziative, le attività di analisi e ricerca da svolgersi. Alcune delle attività sopra indicate, realizzate in diretta attuazione degli scopi istituzionali, saranno svolte per il tramite delle Organizzazioni dei Lavoratori o delle Organizzazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL.

I progetti di cui al comma precedente saranno raccolti dall'EBS e esaminati dal suo Comitato di Gestione nel corso dell'anno.

Previo istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui al precedente art. 1, le parti stipulanti potranno costituire in via sperimentale, d'intesa con le Associazioni territoriali competenti, Osservatori di carattere territoriale (regionali o provinciali) raccordati all'EBS.

In tale contesto e con riferimento al punto 11 del precedente comma 2, al fine di fornire un supporto alle parti stipulanti il C.C.N.L., in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

Sempre previa istruttoria del richiamato Comitato di indirizzo, **In raccordo con l'EBS** potranno essere realizzati, d'intesa tra le singole Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori congiuntamente stipulanti il presente C.C.N.L., specifici Osservatori di comparto merceologico, raccordati all'EBS, per l'analisi, per quanto di rispettiva competenza, delle medesime tematiche previste dall'EBS.

Restano validi gli eventuali Osservatori di carattere territoriale e/o di comparto merceologico già in essere alla data di stipula del presente C.C.N.L.

DICHIARAZIONE COMUNE SULLA TUTELA DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE IN ITALIA

Le Parti riconoscono che il comparto alimentare italiano si confronta con alcune criticità.

Pertanto, le Parti intendono promuovere e sostenere nei confronti delle istituzioni ad ogni livello il saper fare e la qualità delle produzioni dell'industria alimentare italiana ottenute da materie prime nazionali o di importazione e decidono, inoltre, di intervenire congiuntamente per evitare la produzione di atti normativi che provocano un continuo appesantimento degli oneri amministrativi cui devono sottostare le imprese di trasformazione.

Le Parti con le loro azioni, intendono evitare il concreto rischio di una progressiva delocalizzazione produttiva, che avrebbe un impatto negativo sui livelli occupazionali e sugli investimenti nel settore.

Pertanto, le Parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di svolgere iniziative congiunte finalizzate alla promozione e alla tutela del Made in Italy alimentare sia in relazione ad una coerente ed armonizzata evoluzione della normativa nazionale e dell'UE, che con riferimento al rafforzamento delle azioni e delle misure volte a tutelare gli investimenti in Italia e favorire la internazionalizzazione delle imprese.

In tale ambito le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e nell'ottica di una sempre maggiore valorizzazione delle filiere dei settori dell'Industria alimentare, favoriranno, per l'approvvigionamento delle materie prime, le aziende più impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

Le Parti costituiscono un osservatorio per la tutela del Made in Italy alimentare, composto dalle Parti sottoscrittrici, che avrà il compito di valorizzare il ruolo delle imprese di trasformazione operanti in Italia, portatrici di valori di qualità e di sicurezza importanti.

L'Osservatorio si riunirà su richiesta di una qualsiasi delle parti almeno due volte all'anno.

Art. 1 ter (Pari opportunità) Pari opportunità e inclusione

A) Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità

1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'EBS, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle Segreterie nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

Le Istituzioni europee e nazionali promuovono e sostengono, anche attraverso specifici atti normativi, una crescente cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Le relazioni sindacali del settore hanno integrato e valorizzato questi temi.

Le Parti, consapevoli che l'impegno verso questi temi può rappresentare uno strumento di competitività in grado di e, al contempo rafforzare il ruolo sociale dell'impresa e incrementare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscono nell'EBS lo strumento privilegiato per raccogliere, promuovere e sviluppare le iniziative che saranno adottate.

A. Parità di genere

I modelli di sviluppo oggi perseguiti dai Paesi europei considerano prioritarie le politiche di genere, con l'obiettivo di ridurre il divario occupazionale, aumentare la partecipazione femminile e migliorarne le condizioni lavorative.

Anche nel nostro Paese è crescente l'impegno verso la realizzazione di una effettiva parità di opportunità anche negli ambienti di lavoro attraverso la promozione di forme concrete di inclusione e di contrasto agli stereotipi di genere.

Le Parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, lavoro agile) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne. considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché a promuovere specifiche iniziative formative destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari.

È pertanto comune intenzione delle Parti realizzare tramite l'EBS, in particolare, le seguenti attività:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) monitorare attraverso registri pubblici la diffusione delle certificazioni sulla parità di genere ai sensi della prassi UNI PdR 125:2022;
- d) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e/o connesse alle nuove tecnologie;

- e) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- f) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- g) verificare, con riferimento al D.lgs 11 aprile 2006 n.198, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- h) studiare il fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.
- i) raccogliere, monitorare ed esaminare le iniziative realizzate in materia di parità di genere a livello territoriale o di settore alimentare;
- j) promuovere protocolli operativi.

504

2) Sempre nell'ambito dell'EBS, potranno essere attivate, per la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, subarticolazioni della Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità per specifiche aree territoriali ove comunque sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare.

Le aree di cui sopra vengono individuate, in via sperimentale, nelle province di Bologna, Genova, Milano, Parma, Roma, Salerno, Torino.

Con riferimento ai temi di cui sopra, le Associazioni imprenditoriali firmatarie del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, FAI, FLAI e UILA, potranno realizzare iniziative nazionali, territoriali o rivolte a singoli settori.

costituire Commissioni paritetiche per le pari opportunità che opereranno in stretto collegamento, anche con incontri periodici collegiali, con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati e dei risultati delle ricerche forniti dalla stessa.

Tali Commissioni saranno composte da 12 membri, di cui 6 designati dalle Associazioni degli industriali e 6 designati dalle soprarichiamate istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali.

Le Parti avranno cura di inviare all'EBS i risultati delle iniziative svolte, al fine di costituire un patrimonio di conoscenze comune di settore.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo sulla tematica della parità di genere che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.

Le Parti individuano prioritariamente le seguenti aree di approfondimento e studio:

Alle Commissioni è affidato il compito di:

- a) analizzare analisi delle caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) esaminare esame delle problematiche riferite all'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- c) studio di interventi idonei a facilitare il rientro delle lavoratrici puerpere ed il loro reinserimento al lavoro ed ogni iniziativa atta a favorire tale reinserimento nella salvaguardia della professionalità delle lavoratrici;
- d) considerazione dell'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- e) valutare sperimentazioni, sulla base delle indicazioni eventualmente fornite dalla Commissione paritetica nazionale ed ai sensi di quanto previsto dalla lett. f) del precedente punto 1, di iniziative di azioni positive.
- e) raccolta, monitoraggio ed esame delle iniziative realizzate in materia a livello territoriale o di settore alimentare.

Le Parti avranno cura di inviare all'EBS i risultati delle attività svolte, al fine di costituire un patrimonio di conoscenze comune di settore.

Le Commissioni di cui ai precedenti punti 1 e 2 si riuniranno di norma semestralmente, saranno presiedute a turno da un componente di parte industriale o di parte sindacale, delibereranno all'unanimità circa le metodologie di lavoro e per l'attuazione dei compiti loro attribuiti e riferiranno annualmente sull'attività svolta, alle parti stipulanti il presente contratto collettivo.

B) Rafforzamento del ruolo della donna e pari opportunità

Le parti considerano della massima importanza la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nell'industria alimentare, e, conseguentemente, si impegnano ad adottare un insieme di azioni a favore della parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrato sulle seguenti priorità: facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile; favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità); migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne; considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione alle mansioni.

Ai fini di cui sopra, le parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative anche attingendo dalle risorse dell'OBA di cui all'art. 1 quater destinate alle lavoratrici dipendenti delle industrie alimentari, attraverso l'elaborazione di piani "ad hoc" da individuare ed attuare nell'ambito del predetto Organismo, anche attraverso la predisposizione di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive di cui alla legge n. 125/1991 e alla legge n. 53/2000.

B) Diversità e Inclusione

Le Parti condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore.

Nella contrattazione nazionale e di secondo livello potranno essere individuate soluzioni volte a realizzare tale obiettivo, nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone al di là delle differenze rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Nell'ambito delle attività dell'EBS, le Parti potranno sviluppare attività di analisi e approfondimento, nonché raccogliere le esperienze già attuate anche nel comparto alimentare, con la finalità di favorirne la diffusione.

C) Lotta alle discriminazioni e alle violenze

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti - anche alla luce del recente dell'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.

[Handwritten signatures at the top of the page]

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, anche attraverso la contrattazione di secondo livello, momenti formativi e iniziative specifiche sul tema, percorsi formativi del personale ad ogni livello finalizzati alla prevenzione di comportamenti configurabili come molestie sessuali e volti a diffondere la cultura del rispetto della persona;

- 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).

ALLEGATO 39

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".

[Extensive handwritten signatures and initials in blue, green, and red ink throughout the page]

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 e della legge n. 4 del 15 gennaio del 2021.

Firma del datore di lavoro

Art. 3-bis -1 quinquies Comitato Tecnico Permanente per la formazione nell'industria alimentare

Coerentemente alle finalità e alle prerogative dell'EBS, le Parti intendono valorizzare il ruolo del Comitato Tecnico Permanente a carattere paritetico, in forma abbreviata CTP, istituito il *data rinnovo CCNL*. Il CTP è composto in maniera paritetica da n__ componenti dei quali n__ designati dalle OO.SS e n__ dalle associazioni datoriali.

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 rinviando ai principi/criteri stabiliti nell'ambito delle "Linee guida in merito alla formazione continua dell'Industria alimentare", recepite nel presente rinnovo del CCNL e aggiornate periodicamente dal CTP.

La sede e la segreteria dell'Organismo vengono collocate presso gli uffici dell'EBS di cui all'articolo 1-bis del CCNL.

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 sui 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 e 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:

- europeizzazione della formazione e della concertazione tra le Parti sociali;
- 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;
- 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;
- 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.

Art. 2 - Sistema di informazione e di esame congiunto

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi, tecnologici e quelli legati alla transizione ecologica e alla sostenibilità ambientale, che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero, richiedono un 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 ed economica.

Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali continuo, efficace e 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 con particolare attenzione a quella 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 delle persone e 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 dell'occupazione, del lavoro stagionale, del lavoro a termine e in somministrazione, e, con particolare riguardo al Mezzogiorno, l'andamento dell'occupazione giovanile, con riferimento ai contratti di inserimento e all'apprendistato avuto riguardo alla legislazione e agli accordi;
- l'andamento dei tirocini e stage;
- 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 UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125 il D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198

- 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 ... del precedente articolo 1-bis.

2) Annualmente, di norma nel primo quadrimestre, la delegazione industriale del settore alimentare fornirà, anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'EBS, ai sindacati regionali della Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti, informazioni globali riferite:

- agli andamenti del Settore ed alle prospettive produttive del complesso delle attività industriali del settore alimentare nella regione (eventualmente in aree subregionali ove sussista una significativa concentrazione di aziende del complesso del settore alimentare) ed alle tendenze dell'occupazione, con particolare riguardo ai processi di ristrutturazione e conversione, ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione, con riferimento anche alle condizioni ambientali e di tutela dell'ambiente esterno, nonché agli interventi posti in essere dalle aziende per favorire politiche di inclusione, con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";

- ai finanziamenti pubblici per nuovi insediamenti o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti, agli investimenti globali per la ricerca, ai programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa e con il concorso delle Associazioni degli imprenditori, al fenomeno del decentramento produttivo, alla realtà industriale nel territorio con riferimento al complesso delle aziende operanti, distinte per classi di dipendenti, ed all'andamento quantitativo del lavoro stagionale;

- al complesso delle situazioni occupazionali connesse a processi di mobilità regionale o interregionale di particolare rilevanza di cui alla legge 675/1977 e successive modifiche per riconversioni, ristrutturazioni o crisi aziendali, all'andamento dell'occupazione giovanile, in rapporto ai contratti di inserimento e dell'apprendistato in rapporto alla legislazione e agli accordi vigenti;

- all'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 UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125 il D. lgs. 11 aprile 2006 n.198.

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.

* * *

Qualora nella Regione sussistano significative concentrazioni di aziende appartenenti a particolari comparti merceologici, a richiesta delle OO.SS. le informazioni anzidette saranno fornite in maniera aggregata, ma riferite ai comparti suddetti. In tale ipotesi la specifica richiesta potrà essere soddisfatta decorsi quattro mesi dalla ricezione della domanda.

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 concentrazione e/o decentramento 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 **ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale;**

- 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 nazionale e regionale e agli accordi, **l'andamento dei tirocini e stage;**

- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale (ad es. la certificazione

etica SA8000; ISO 45001; ISO 14001);

~~il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento;~~

- il numero degli occupati con contratti part-time, e a termine e in somministrazione;
 - 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 UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125; il D. lgs. 11 aprile 2006 n.198. Inoltre, ove dovuto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D. lgs. 11 aprile 2006 n.198;
 - gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";
 - la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;
 - formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);
 - tematiche relative alla salute e sicurezza;
- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

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.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

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 Codice Penale.

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 possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, 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, a fronte di specifica richiesta, ~~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, 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 concentrazione e/o decentramento 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 ivi compresi quelli legati alla sostenibilità ambientale;
- 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 formazione e lavoro e all'apprendistato, in rapporto alla legislazione nazionale e regionale e agli accordi, l'andamento dei tirocini e stage;
- le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambientale (ad es. la certificazione etica SA8000, ISO 45001; ISO 14001);

~~il numero e la finalizzazione dei contratti di inserimento e all'apprendistato;~~

- il numero degli occupati con contratti part-time, e a termine e in somministrazione;

AB9 A J per D (e) (D) gla R

- 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 UE e nazionali in tema di parità uomo-donna di genere ed in particolare con la legge 10 aprile 1991, n. 125; il D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198. Inoltre, ove previsto, verrà consegnato il rapporto sulla composizione di genere in base a quanto previsto dall'art. 46 D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- gli interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per congedi di maternità/paternità e a salvaguardarne la professionalità;
- gli interventi posti in essere per favorire l'inclusione con particolare attenzione al superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";
- la procedura di segnalazione cosiddetta whistleblowing;
- formazione (tematiche, obiettivi, n° persone coinvolte);
- tematiche relative alla salute e sicurezza;
- iniziative e misure adottate per contrastare le violenze di genere e il mobbing.

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.

A richiesta di Parte, si potrà tenere nello stesso anno un ulteriore incontro, anche con riferimento a specifiche tematiche tra le materie oggetto di informativa di cui sopra.

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 Codice Penale.

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

Sono fatte salve discipline specifiche definite a livello aziendale e/o di gruppo in materia di relazioni industriali.

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 possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento rilevante delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, 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.

* * *

~~Le Aziende non ricomprese nel precedente punto 4) che abbiano concluso accordi o che diano corso alla contrattazione aziendale di cui all'art. 55 forniranno, su richiesta, annualmente, alle RSU., con l'eventuale assistenza delle rispettive organizzazioni territoriali, informazioni riguardanti: ed i riflessi sull'occupazione.~~

~~Ferma rimanendo la cadenza di cui sopra, tali informazioni potranno essere rese in coincidenza degli incontri di cui all'art. 55.~~

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti si danno atto che la dizione di gruppo non comprende i gruppi finanziari e che le informazioni a livello di gruppo e di azienda non sono cumulabili.

Art. 3 - Formazione professionale

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 videotrasmissa, il seminario in audio conferenza, 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'Industria 4.0 .

Fai, Flai, Uila e le singole Associazioni stipulanti, nell'ambito delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, potranno 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.

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.

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 esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori.

In tali incontri, le aziende forniranno alle RSU o al 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.

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 relative a: lingue, informatica, digitale che prevedano 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, 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.

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 aziendalimente (allegato n. 40 fac simile certificazione formazione individuale).

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 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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7, la RSU potrà individuare al proprio interno, in modo unanime, un componente delegato alla formazione, che sarà il referente specialistico dell'azienda sulla materia.

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 sviluppo 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.

PATTO FORMATIVO

Con riferimento alle esigenze formative non rientranti nelle fattispecie già regolate agli articoli 44 e 45, qualora il lavoratore richieda di partecipare a corsi di specializzazione per l'acquisizione di competenze riferibili alle attività aziendali - anche se non immediatamente collegate alle mansioni svolte - o l'Azienda intenda far frequentare al lavoratore un corso per l'acquisizione di competenze difficilmente reperibili sul mercato - potranno essere concessi specifici permessi retribuiti fino ad un massimo di 40 ore a fronte dell'impegno da parte del lavoratore alla permanenza in azienda per un periodo di due anni conseguenti il termine del corso.

Nelle ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per qualsiasi causa – ad eccezione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa conseguenti a trasferimento oltre 50 km o mancata corresponsione delle retribuzioni in occasione della cessazione del rapporto, la Società provvederà al recupero delle ore di formazione dal monte residuo di ROL/Ex-festività/ferie; in caso di incapacienza, la Società tratterrà una somma pari all'importo retributivo orario equivalente.

Art. 4 – Appalti, decentramento produttivo e terziazioni

Omissis

Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

~~I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.~~

I gruppi industriali e le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle Rsu o al Comitato esecutivo degli stessi dati aggregati:

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.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti all'interno del sito produttivo, previe opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice, potranno fruire dei servizi di mensa, di accesso allo spaccio aziendale e di parcheggio.

Art. 6. - Contrattazione aziendale

Omissis

Le copie delle intese sottoscritte saranno inviate dalle OO.SS. ed azienda alle **EBS** e alle organizzazioni nazionali di riferimento al fine di costituire uno strumento di analisi e ricerca delle buone pratiche contrattuali per migliorare la capacità regolatoria dei rapporti di lavoro del CCNL.

Nel caso di intese interconfederali e/o di norme di legge che dovessero intervenire in materia di assetti contrattuali, le Parti si incontreranno per realizzare i necessari interventi di armonizzazione.

omissis

Art. 8. - Assemblea

Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 sarà esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti o della RSU o del comitato esecutivo della stessa.

Analogo diritto di assemblea verrà riconosciuto ed esercitato ad istanza di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, congiuntamente stipulanti - tenendo conto delle esigenze produttive, nel senso che le assemblee saranno indette all'inizio o alla fine dei turni di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore ¹ - anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata legge n. 300.

Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico ed organizzativo).

RSU e Azienda potranno valutare congiuntamente, in relazione alle rispettive esigenze, di svolgere l'assemblea anche attraverso l'utilizzo di strumenti telematici aziendali in uso.

¹ Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto alla data del 15 luglio 1977

Art. 11. - Affissioni

Omissis

La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all'azienda ecc...).

Art. 18 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, **nonché delle norme contrattuali e dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. All. 30-21).**

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

~~Il presente art. 18 è stato modificato alla luce delle del D.Lgs. n. 81/2015, dell'Accordo di settore del 10.10.2013 e dell'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. All. 30).~~

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4.5.2023 n. 48, convertito con L. n. 85/2023, le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle lettere a) e b) e comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica).

In base al citato D.lgs. 81/2015, ulteriori fattispecie possono essere previste dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.lgs. 26.3.2001, n. 151.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, D.lgs. n. 81/2015, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono:

- che il menzionato accordo del 17.3.2008 sulla stagionalità (v. All. 30 21 al C.C.N.L.) soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- ~~fermo restando il numero di 5 proroghe previsto dalla normativa per i rapporti di lavoro a termine,~~ la possibilità di applicare il numero massimo di quattro proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale di cui all'accordo di settore sulla stagionalità del 17.3.2008, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale prevista dal predetto accordo di settore.

Le parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.).

Quanto definito al comma precedente, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle Parti.

Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, convengono che non operano intervalli temporali in tutti i casi di assunzioni a termine di durata non superiore a 12 mesi

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 opera il limite di legge dei ~~36~~ **24** mesi, con le esclusioni previste dal predetto decreto legislativo, o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. n. 99/2013 sulla materia al livello aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 1/2015, per fase di avvio di nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/ modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6.3.1978, n. 18.

In relazione a quanto disposto dal comma 1, dell'art. 23, del citato decreto legislativo, le Parti convengono di individuare nel ~~25% - da calcolarsi in media annua dei lavoratori con contratto a tempo determinato occupati nell'impresa alla del 31 dicembre dell'anno precedente -~~ il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale. **Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.**

Inoltre, le Parti convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà superare complessivamente la percentuale di cui sopra, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui all'art. 2 del presente C.C.N.L., forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore il T.f.r. di cui all'art. 73 del presente C.C.N.L., proporzionato alla durata del contratto stesso.

Ferie, 13^a e 14^a mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 30.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui alla prima nota a verbale dell'art. 47 del C.C.N.L.

~~A decorrere dal 22.9.2009, i~~ I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi dell'accordo di settore del 17.3.2008 in tema di stagionalità hanno diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le Parti, ai sensi del comma 1, dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525/1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part-time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo.

PRIMA NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), c), e), f), comma 2, dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015.

SECONDA NOTA A VERBALE

Il presente art. 18 è stato modificato, alla luce della legge n. 247/2007, con l'Accordo di settore del 17.3.2008, cui si rinvia (v. All. 21 39), comma già inserito nell'articolo.

...omissis...

(1) La modalità di computo in termini di media nell'arco dell'anno (1° gennaio - 31 dicembre) opera anche nell'anno 2014. In questo caso si assumerà come parametro il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12.2013.

Art. 21 – Disciplina dell'Apprendistato

omissis

NORMA TRANSITORIA

In considerazione della peculiarità della disciplina dell'apprendistato duale e della comune volontà delle Parti di valorizzare tale disciplina contrattuale nel settore industriale alimentare, le Parti concordano di definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successiva al presente rinnovo, una regolamentazione compiuta dell'apprendistato di primo e di terzo livello, avendo cura, con riferimento agli aspetti economici e di parametrizzazione convenzionale, di applicare rispettivamente quanto previsto dall'art. 51 e al livello di inquadramento 3A.

Art. 26 – Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di otto livelli sulla base di declaratorie articolate.

Fermo restando tale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze organizzative connesse allo sviluppo tecnologico conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza dei diversi sistemi aziendali.

In tale ottica le Parti convengono che a livello aziendale, a far data dal 1.1.2008, si proceda, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) siano finalizzati alla definizione, di modelli organizzativi che consentano, mediante l'adozione di elementi obiettivi di riconoscimento, la valutazione di nuove posizioni di lavoro anche in funzione delle nuove competenze acquisite e delle estensioni dei ruoli professionali riscontrate.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti a livello aziendale definiranno gli inquadramenti conseguenti, in base al sistema contrattuale di cui al presente articolo.

Le Parti a livello aziendale potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

Le esperienze già sviluppate a livello aziendale, anche attraverso accordi tra le parti in corso di applicazione, si intendono comunque salvaguardate e non cumulabili con le iniziative sopraesposte. Inoltre, le Parti confermano quanto previsto per i VV.PP. all'art. 1 del Protocollo aggiuntivo al CCNL.

Le eventuali controversie sull'applicazione dell'inquadramento, così come l'inquadramento del personale derivante da innovazioni tecnologiche e/o nella organizzazione del lavoro che comportino modifiche di mansioni, saranno oggetto di contrattazione tra la Direzione aziendale e la RSU o il comitato esecutivo della stessa e, per i viaggiatori o piazzisti, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 18 e 19 del relativo Protocollo.

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 **marzo 2024** ~~giugno 2021~~, una Commissione Paritetica Tecnica composta da **... 12** membri (**... 6** designati dalle Associazioni degli Industriali e **... 6** designati dalle Segreterie nazionali di Fai Cisl - Flai Cgil - Uila Uil), 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. **Per agevolare i lavori della Commissione, la stessa, potrà altresì avvalersi di uno specifico comitato scientifico.**

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~~ **marzo 2026**, 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. 30 – Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Ai soli fini contrattuali, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata, con decorrenza 1° gennaio 1993, in 39 ore settimanali, a tal fine utilizzando i riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo, con conseguente esclusione dei periodi di stagionalità.

Eventuali modifiche del regime di orario settimanale aziendalemente in atto (realizzazione delle 39 ore settimanali come media plurisettimanale e passaggio dalle 40 ore alle 39 e viceversa), in relazione a ragioni tecnico-organizzative e di mercato, saranno oggetto di confronto, nel rispetto dei criteri e delle indicazioni previste dal successivo comma 21, in un apposito incontro con la RSU che l'azienda dovrà attivare in ordine a tali programmazioni ed al godimento delle ore di riposi individuali - di cui al comma 14 del presente articolo, secondo i criteri stabiliti dai commi 15, 21, 22 e 23 - non utilizzati.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario di lavoro le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà concentrato su 5 giorni: eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Le ore non lavorate per ferie e le festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art. 34 saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

Ferme restando le disposizioni di legge previste dall'art. 25 del presente contratto, agli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri, per il superamento dell'orario normale di cui al 1° comma - e al di fuori delle procedure previste dal presente articolo - è corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

Ferme restando le disposizioni di legge richiamate dal primo comma dell'art. 31 (es. R.D. 1957/1923), ai lavoratori che nei periodi di stagionalità superino l'orario normale di cui al 1° comma sarà corrisposta una maggiorazione del 45 per cento.

* * *

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, in sostituzione delle ex festività abolite dalla legge 54/1977 e dal D.P.R. del 28 dicembre 1985 n. 792 e del trattamento per le stesse previsto dall'accordo interconfederale 25 gennaio 1977 il lavoratore fruirà, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, di gruppi di 8 ore di riposi individuali, retribuiti pari a 32 ore, maturabili per dodicesimi nel senso che i lavoratori che nell'anno solare non hanno maturato le 4 giornate avranno diritto a fruire di 1/12 di tali riposi per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Diverse modalità di utilizzo formeranno oggetto di esame tra la Direzione aziendale e la RSU o il Comitato esecutivo della stessa avuto riguardo alle necessità tecnico-produttive, ai periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione già previsto dai precedenti contratti a titolo di riposi individuali è pari a 76 ore a partire dal 1° ottobre 1994. **Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.**

La contrattazione aziendale potrà individuare meccanismi di gestione dei riposi di cui al precedente comma per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione di cui al precedente comma avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'Azienda nonché per l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro: a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per cinque giorni alla settimana, è prevista, dal 1° ottobre 1994, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente comma 14, di quattro ore, sempre a titolo di riposi individuali. L'attribuzione di tale maggiore quota di riduzione di orario avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma di dodici ore² sempre a titolo di riposi individuali. **Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.**

Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, è prevista, dal 1° gennaio 1996, l'ulteriore riduzione rispetto a quanto indicato nel precedente 14° comma, di sedici ore³ sempre a titolo di riposi individuali. **Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2026, restando invariate le modalità di godimento. Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.**

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i riposi, di cui ai precedenti due commi, maturano pro quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore restando invariate le modalità di godimento.

Una diversa utilizzazione delle riduzioni dell'orario individuale di cui ai precedenti commi sarà oggetto, tra la Direzione aziendale e la RSU o il comitato esecutivo della stessa, di un esame che tenga conto delle necessità tecnico-produttive dei periodi di maggiore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di attività stagionali.

Le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto eventualmente già in atto e concordato a titolo analogo (riduzioni di orario a qualunque titolo concesse, permessi, ferie, ecc.).

Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunti in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

Per il personale impiegatizio, ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ROL maturate a partire dal 01.01.2024 dovranno essere fruite entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno di

² Comprensive delle 4 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

³ Comprensive delle 8 ore decorrenti dal 1° ottobre 1994

maturazione.

PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEGLI ORARI DI LAVORO.

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo anche conto degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, entro il 1° trimestre di ciascun anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alla RSU o al comitato esecutivo della stessa, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi individuali non utilizzati ai fini del raggiungimento della prestazione normale di 39 ore, nonché le prospettive - ragionevolmente prevedibili - di utilizzo della flessibilità degli orari, di significativi ricorsi al lavoro straordinario, alle assunzioni dovute alla stagionalità della produzione e dei consumi. In tale occasione saranno altresì esaminate eventuali prevedibili esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni di cui al comma 6 del presente articolo.

L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato ad una programmazione annuale che salvaguardi le punte di maggiore intensità produttiva nonché i periodi di stagionalità, esaurisce, attraverso la verifica delle esigenze, laddove sia richiesta dalle singole disposizioni contrattuali, le previsioni di cui agli istituti sopra citati.

Ove, nel corso dell'anno, dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione per i singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva che caratterizzano taluni settori, in appositi incontri si procederà all'aggiornamento di programmi e previsioni.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di riposi individuali di cui al comma 14 del presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che, se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

PRIMA NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che per i viaggiatori o piazzisti la prestazione lavorativa settimanale e la flessibilità sono sostitutamente e compiutamente definite dalla specifica regolamentazione convenuta agli artt. 9 e 10 dell'allegato protocollo aggiuntivo.

SECONDA NOTA A VERBALE

Resta inteso che, nel caso di settimana corta, le festività non lavorate cadenti nel giorno non lavorativo non saranno considerate agli effetti del raggiungimento dell'orario di lavoro.

TERZA NOTA A VERBALE

Con riferimento al comma sesto del presente articolo e al comma quinto dell'art. 31, le parti confermano che la contrattazione riguarda solo ed esclusivamente la verifica delle esigenze di distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni o di effettuare prestazioni straordinarie nell'ambito del pacchetto di ore contrattuali.

QUARTA NOTA A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto nei commi 17, 18, 19 e 20 del presente articolo, la maturazione dei riposi individuali per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni alla settimana (18 turni) con riposo a scorrimento e per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sette giorni alla settimana (21 turni) con riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

A decorrere dal 1° gennaio 1996

- turnisti 3x6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2005

- turnisti 3x6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2026

- turnisti 3x6: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2027

- turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3x7: 21 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

La riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 12 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma e le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma. e, a decorrere dall' 1.1.2005, le 16 ore annue e le 20 ore annue.

A decorrere dall' 1.1.2005 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 16 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma e le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma.

A decorrere dall' 1.1.2026 la riduzione di orario maturata secondo il criterio di cui sopra, sarà attribuita a titolo di riposi individuali e non potrà comunque eccedere le 20 ore annue per i lavoratori di cui al 17° comma e le 24 ore annue per i lavoratori di cui al 18° comma e, a decorrere dall' 1.1.2027, le 24 ore annue e le 28 ore annue.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti nel confermare che il trattamento di cui al presente articolo, comma 9, riguarda anche gli addetti alla distribuzione, convengono che le meccaniche retributive sancite da precedenti contratti o da accordi aziendali o individuali, relative a compensi per la particolarità del lavoro svolto all'esterno dello stabilimento, saranno esaminate in sede aziendale al fine del necessario coordinamento fra dette meccaniche e la nuova normativa al fine di escludere il sommarsi dei benefici di entrambi i trattamenti.

FLESSIBILITA' DEGLI ORARI.

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, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dal 1° luglio 2003, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo – per il superamento dell'orario settimanale medesimo – di 88 ore per anno solare o per esercizio calcolate a livello individuale. Fermo restando in ogni

caso il nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.

In tali casi l'azienda informerà la RSU o il comitato esecutivo della stessa, per esaminare preventivamente le esigenze anzidette ai fini di determinare la realizzazione per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali, e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alla R.S.U o al comitato esecutivo della stessa.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario come sopra programmate saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 31 - ultimo comma, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

A partire dal 1° gennaio 1993, in deroga a quanto previsto dal precedente comma, la maggiorazione del 20% ivi prevista si cumula con la maggiorazione - ove spettante - del 6,50% di cui all'art. 32, comma 4.

La cumulabilità delle maggiorazioni di cui sopra è esclusivamente riferibile ai valori previsti dal presente titolo e dal successivo art. 32 e pertanto non è estensibile a situazioni di miglior favore praticate a livello aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra Direzione ed R.S.U. o comitato esecutivo della stessa.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

La flessibilità, così come indicata, è obbligatoria e impegnativa per ogni lavoratore interessato giornaliero e/o turnista, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti, qualunque ne sia la tipologia contrattuale e può di volta in volta essere articolata su uno o più turni in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi di cui al presente CCNL.

Nota a Verbale per il settore delle acque minerali

Il settore delle acque minerali naturali e di sorgente opera in regime di concessione mineraria regionale con limiti di emungimento e obblighi di equilibrata gestione della risorsa idro-minerale. Tali vincoli e obblighi influenzano la capacità di rispondere alle esigenze di mercato, in una situazione resa ancor più critica dalle condizioni, sempre più ricorrenti, di cambiamento climatico che incidono sulle ricariche degli acquiferi, richiedendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

In ragione di tali specificità, le Parti concordano che le aziende potranno utilizzare 16 delle 88 ore di flessibilità di cui all'art. 30 del CCNL Industria alimentare dandone informativa alle RSU con un preavviso di almeno 48 ore.

Le Parti stabiliscono, inoltre, che per le ore di flessibilità effettivamente prestate ai sensi del comma precedente, verrà corrisposta la maggiorazione del 50%, calcolata secondo i criteri di cui al medesimo art. 30, da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero. Sono comunque fatte salve le intese stipulate di maggior favore.

Inoltre, per consentire una maggiore fruibilità dei riposi compensativi dovuti all'utilizzo della flessibilità nei periodi di stagionalità, le Parti stabiliscono che la contrattazione di secondo livello potrà prevedere la

calendarizzazione della conseguente flessibilità negativa entro marzo dell'anno successivo a quello nel quale viene svolta la flessibilità positiva.

Nota a verbale per i settori della macellazione, lavorazione e trasformazione delle specie avicole e delle carni

Le filiere delle carni sono contraddistinte da dinamiche non prevedibili in relazione alla disponibilità degli animali da macello, causate principalmente dalla presenza di problematiche veterinarie di natura sanitaria e di benessere animale, peraltro necessariamente gestite da pubblici ufficiali. Considerate inoltre le naturali caratteristiche delle filiere zootecniche, rispetto alle quali le dinamiche dell'allevamento incidono in maniera significativa sulla fase di organizzazione della trasformazione, per gli addetti all'industria delle carni e dei salumi, nonché per quelli delle

la programmazione degli istituti incidenti sull'orario di lavoro individuata nel primo trimestre dell'anno potrà essere soggetta a variazioni da parte datoriale nel corso dell'anno sulla base di particolari esigenze riconducibili a quanto sopra riportato. In tal caso, dovrà svolgersi un apposito incontro preventivo tra Direzione e Rsu per dare opportuna informazione rispetto all'aggiornamento della programmazione.

Nota a verbale per il settore della mangimistica

L'alimentazione degli animali destinati alla nutrizione umana, come previsto dal Reg. CE 78/2002, deve assicurare salute e benessere all'animale anche attraverso la regolare e continuativa somministrazione della stessa formula mangimistica; conseguentemente, la formula del mangime non può essere variata se non in costanza di regime di alimentazione.

L'impatto di tale condizione sullo stoccaggio dei mangimi può determinare la necessità di prestazioni di lavoro in flessibilità.

In via eccezionale ed esclusivamente per la specificità di cui sopra, l'Azienda potrà ricorrere a 8 delle 88 ore di flessibilità di cui all'art. 30 del presente CCNL. A tali prestazioni sarà applicata una maggiorazione del 50%, calcolata secondo i criteri di cui al medesimo art. 30, da liquidarsi nei periodi di superamento e maturerà il corrispondente diritto al recupero. Sono fatte salve le intese aziendali di maggior favore.

Il ricorso alle 8 ore di cui sopra per picchi produttivi viene comunicato alla RSU con un preavviso di almeno due giorni. Nella pianificazione organizzativa l'azienda dovrà tener conto di eventuali specifici e documentati impedimenti individuali dei lavoratori.

Art. 31 Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni

Omissis

Quarta nota a verbale per i settori della macellazione e lavorazione delle specie avicole e delle carni

Per i lavoratori del settore macellazione e lavorazione delle specie avicole e di quello delle carni, tenuto conto delle specificità dell'attività svolta dalle aziende nonché dei vincoli veterinari e igienico-sanitari che impongono il recupero delle macellazioni quotidianamente programmate e non completate a causa di eventi accertabili non previsti e/o straordinari, le parti convengono, ai sensi dell'art. 5 comma 4 del D.Lgs. n. 66 del 2003, sulla inderogabile necessità di portare comunque a termine in giornata la macellazione ed il sezionamento dei capi presenti in azienda o il cui ritiro sia stato avviato.

Per le ore prestate in esecuzione di quanto previsto al comma precedente verrà corrisposta una maggiorazione pari al 50% calcolata ai sensi dell'art. 31.

Sono fatte salve intese di secondo livello che contengano condizioni economiche di miglior favore.

Articolo 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 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

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 o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a ~~dieci~~ **undici** 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 permessi retribuiti 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'art. 4, comma 1, della legge 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'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, **la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, possono chiedere di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, 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/**infanzia** del figlio di età fino a 4 3 anni.

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 - **di cui un giorno retribuito e i restanti 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 ~~dieci~~ **dodici** anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui al successivo art. 47, e a presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Omissis

E) Congedo per le vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, stabiliscono che la 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 l'azienda questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dall'EBS.

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 tre due mezza 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 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.

Norma transitoria

Le Parti condividono l'esigenza di adeguare la disciplina contrattuale all'attuale normativa in materia di diritto di famiglia; in tal senso, concordano di definire, in occasione della prossima stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro successiva al presente rinnovo, una revisione compiuta dell'intero testo contrattuale finalizzata a garantire la conformità delle clausole contrattuali al nuovo diritto di famiglia.

Art. 38.- Occupazione e orario di lavoro

Le Parti convengono sulla necessità che la gestione delle ricadute occupazionali delle ristrutturazioni, riorganizzazioni e innovazioni tecnologiche sia ispirata al principio della riduzione dell'impatto sociale delle eccedenze occupazionali, nel rispetto delle esigenze di competitività del settore, con particolare riferimento a quanti non sono in condizioni di ricevere dai trattamenti di legge una risposta adeguata.

Resta ferma l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e licenziamento collettivo mobilità (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19 luglio 1993, n. 236 e D.Lgs 14 settembre 2015 n. 148) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984, n. 863, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi. Le Parti concordano che la quota a carico della Cassa Integrazione Guadagni sarà anticipata dall'azienda qualora la prevista autorizzazione non pervenga in tempo utile per la liquidazione delle paghe mensili.

Per la vigenza del C.c.n.l. 5 giugno 1999, Le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno individuare misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, saranno esaminate, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle singole imprese, e ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale nel valutarne la praticabilità, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i riposi per ex-festività di cui all'art. 34 ed i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 35, la fruizione delle festività cadenti di domenica e riposi a fronte del pagamento della ex festività del 4 novembre.

Inoltre, in caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica e scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, si valuterà anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e l'occupazione.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le Parti procederanno alla valutazione dei risultati di tali misure, attuate in relazione alle occorrenze di cui al primo comma e al quinto comma e per i tempi necessari al superamento di tali situazioni, del loro grado di diffusione e delle conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un rafforzamento e consolidamento delle disposizioni di cui al comma precedente con il successivo contratto collettivo di categoria.

Dichiarazione comune

Con riferimento all'esigenza di aggiornare la professionalità dei lavoratori a seguito di un processo di transizione digitale ed ecologica, le Parti, a livello aziendale, si confronteranno sui percorsi di formazione da avviare, avvalendosi anche dal Fondo Nuove Competenze.

Art. 44. - Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (Allegato n. ...), ~~regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea,~~ saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni in esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 45.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i congedi per la formazione previsti dall'art. 40-ter, lettera C), i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 45. - Diritto allo studio

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare ~~presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto con le precisazioni indicate ai commi successivi, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ),~~ hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la RSU o con il comitato esecutivo della stessa. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di centocinquanta ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di

ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A far data dal 1° gennaio 1992 i lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle regioni, corso di studi correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto di usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

Similmente, sempre a partire dal 1° gennaio 1992, I lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto di usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, procapite nel triennio è elevato a 250 ore. Ai fini di cui sopra il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la Direzione e la RSU o il comitato esecutivo della stessa stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.




Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la RSU o il comitato esecutivo della stessa.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

ALLEGATO

"Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali"

Livello QEQ	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di IeFP triennali e quadriennali

3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di IeFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU)
	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU)


















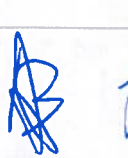

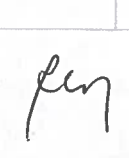
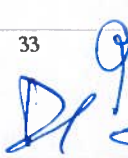
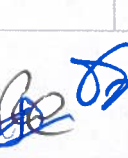
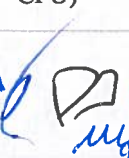
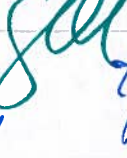











7	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti -CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti -CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti -CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)

(1) Di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.4.2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20.12.2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13.2.2013.

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 del 18.3.2011, n. 4, e successive modificazioni.

Così come previsto dalla legge 10.4.1962, n. 283 e dal successivo Regolamento del 26.3.1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20.5.1970, n. 300.

Al lavoratore non in prova compete il seguente trattamento:

1) *Conservazione del posto*

Il lavoratore che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: ~~mesi-6~~ **186 giorni di calendario;**
- b) anzianità oltre i 5 anni: ~~mesi-12~~ **365 giorni di calendario.**

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lett. a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie - debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata - danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni INPS ravvisino uno stato morbosità assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporta sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto 1 del presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ne darà informazione al lavoratore.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di attuazione di quanto previsto al comma precedente.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dall'art. 49.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del t.f.r. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, commi 4 e 5 c.c..

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

2) *Trattamento economico*

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

Anzianità	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione della mezza retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per 6 mesi Per i primi 186 giorni di calendario	-
Oltre 5 anni	Per 6 mesi Per i primi 186 giorni di calendario	Per 6 mesi Per i successivi 179 giorni di calendario

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100 o il 50 per cento della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc (Tuberculosis). In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

3) *Malattia e ferie*

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero.

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al comma 5 dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione, e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

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 alle giornate di prestazione contrattualmente prevista nei periodi stessi.

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.

SECONDA NOTA A VERBALE

Per Assobibe (già Abg-Unibg), Federvini, Mineracqua (già Federtorme), Assobirra, Distillatori, Aiipa, Ancit (già Pescaconserva), Anicav, Italmopa, Unionfood, le aziende della pasticceria aderenti ad Aidopi, Airi.

Il trattamento economico integrativo a carico delle aziende, per quanto concerne gli operai assunti a tempo determinato, sarà quello previsto dal C.C.N.L. dei singoli settori, in vigore alla data dell'1.1.1974, per le malattie insorte nei primi 30 giorni di servizio e quello di cui al presente articolo per le malattie insorte successivamente.

Omissis

Art. 51 – Trattamento economico

Omissis

Tabelle allegate Paga Base

Omissis

Lettera C)

Variazioni del TEM e del TEC

Omissis

Le Parti stabiliscono che, con riferimento al quadriennio **dicembre 2027 – novembre 2031**, per ogni 1 per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari a euro **24,41**, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

Omissis

Lettera D)

L'Incremento Aggiuntivo della Retribuzione, determinato sul valore parametrico 137 e riparametrato come risulta dalla seguente tabella, è corrisposto a tutti i lavoratori in due tranches:

- a far data dal 1° dicembre 2023 per un importo pari a 55 euro;
- a far data dal 1° settembre 2027 per un importo pari a 11 euro.

Si allega Tabella IAR

Tale voce retributiva non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione che incide esclusivamente su 13°, 14° e TFR e resterà a questo titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Omissis

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

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi i totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
IS	230	2.477,05 €	359,27 €	33,58 €	2.510,63 €	58,76 €	2.569,39 €	100,73 €	2.670,12 €	100,73 €	2.770,85 €	65,47 €	2.836,32 €
1	200	2.153,93 €	312,41 €	29,20 €	2.183,13 €	51,09 €	2.234,22 €	87,59 €	2.321,81 €	87,59 €	2.409,40 €	56,93 €	2.466,34 €
2	165	1.777,03 €	257,74 €	24,09 €	1.801,12 €	42,15 €	1.843,27 €	72,26 €	1.915,53 €	72,26 €	1.987,80 €	46,97 €	2.034,77 €
3A	145	1.561,62 €	226,50 €	21,17 €	1.582,79 €	37,04 €	1.619,83 €	63,50 €	1.683,34 €	63,50 €	1.746,84 €	41,28 €	1.788,12 €
3	130	1.400,10 €	203,07 €	18,98 €	1.419,08 €	33,21 €	1.452,29 €	56,93 €	1.509,22 €	56,93 €	1.566,16 €	37,01 €	1.603,17 €
4	120	1.292,37 €	187,45 €	17,52 €	1.309,89 €	30,66 €	1.340,55 €	52,55 €	1.393,10 €	52,55 €	1.445,65 €	34,16 €	1.479,82 €
5	110	1.184,70 €	171,82 €	16,06 €	1.200,76 €	28,10 €	1.228,86 €	48,18 €	1.277,04 €	48,18 €	1.325,21 €	31,31 €	1.356,52 €
6	100	1.077,00 €	156,20 €	14,60 €	1.091,60 €	25,55 €	1.117,15 €	43,80 €	1.160,94 €	43,80 €	1.204,74 €	28,47 €	1.233,20 €

VIAGGIATORI O PIAZZISTI

Liv.	Par.	Vecchi minimi al 30/11/2023 €	Incrementi i totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovi minimi dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2024 €	Nuovi minimi dal 1/09/2024 €	Aumenti dal 1/01/2025 €	Nuovi minimi dal 1/01/2025 €	Aumenti dal 1/01/2026 €	Nuovi minimi dal 1/01/2026 €	Aumenti dal 1/01/2027 €	Nuovi minimi dal 1/01/2027 €
I	165	1.777,03 €	257,74 €	24,09 €	1.801,12 €	42,15 €	1.843,27 €	72,26 €	1.915,53 €	72,26 €	1.987,80 €	46,97 €	2.034,77 €
II	130	1.400,10 €	203,07 €	18,98 €	1.419,08 €	33,21 €	1.452,29 €	56,93 €	1.509,22 €	56,93 €	1.566,16 €	37,01 €	1.603,17 €

Liv.	Par.	IAR	Incrementi i totali richiesti nei 4 anni	Aumenti dal 1/12/2023 €	Nuovo IAR dal 1/12/2023 €	Aumenti dal 1/09/2027 €	Nuovo IAR dal 1/01/2029 €
1S	230	58,77 €	110,80 €	92,34 €	151,11 €	18,47 €	169,57 €
1	200	51,10 €	96,35 €	80,29 €	131,39 €	16,06 €	147,45 €
2	165	42,16 €	79,49 €	66,24 €	108,40 €	13,25 €	121,65 €
3A	145	37,05 €	69,85 €	58,21 €	95,26 €	11,64 €	106,90 €
3	130	33,22 €	62,63 €	52,19 €	85,41 €	10,44 €	95,85 €
4	120	30,66 €	57,81 €	48,18 €	78,84 €	9,64 €	88,47 €
5	110	28,11 €	52,99 €	44,16 €	72,27 €	8,83 €	81,10 €
6	100	25,55 €	48,18 €	40,15 €	65,70 €	8,03 €	73,73 €

Handwritten notes and signatures in blue ink on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten notes and signatures in blue, green, and red ink on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Art. 51 bis – Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello

Omissis

	Par.	Trattamento economico per la mancata contrattazione di secondo livello
1S	230	75,55 €
1	200	65,69 €
2	165	54,20 €
3A	145	47,63 €
3	130	42,70 €
4	120	39,42 €
5	110	36,13 €
6	100	32,85 €

Tali importi saranno erogati a partire dal **1° gennaio 2027** per 12 mensilità, assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra.

Omissis

Omissis

Art. 55 – A) Premio per obiettivi - B) Elemento di garanzia retributiva

a) Premio per obiettivi

Fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento economico dell'impresa e alla sua redditività, e tenendo conto della produttività eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di C.C.N.L., è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali, e le sue prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Tale contrattazione sarà esclusivamente quella avente ad oggetto premi per obiettivi con le seguenti caratteristiche:

a) in coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi saranno possibili verifiche tecniche sui parametri di riferimento;

b) le erogazioni di cui sopra devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;

c) tali erogazioni hanno la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori.

La durata degli accordi economici di cui ai precedenti punti è di quattro anni e la contrattazione per il loro rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni.

La piattaforma per il rinnovo degli accordi aziendali a contenuto economico di cui al presente articolo sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Tale contrattazione aziendale si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'accordo precedente e fino ad un mese successivo alla sua scadenza, e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo.

La contrattazione aziendale a contenuto economico di cui al presente articolo è esclusiva e sostituisce quella di cui all'art. 28 del C.C.N.L. 7.8.1991 e all'art. 17 del Protocollo per i viaggiatori o piazzisti allegato al medesimo contratto, i cui importi restano congelati in cifra secondo quanto previsto dall'Accordo di settore del 13.1.1994.

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 24 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.~~

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

omissis

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

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 2008 e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'Accordo Interconfederale 22.6.1995 - 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 12.12.2018, 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 R.L.S. e tra questi e gli R.S.P.P. 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.

1) Numero dei rappresentanti

a) All'atto della costituzione della R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti a tempo indeterminato;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti a tempo indeterminato.

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si applicheranno le specifiche norme dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995 e del D.Lgs n. 81/2008.

2) Modalità e procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la Sicurezza

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la Sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'Accordo Interconfederale 22.6.1995.

3) Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

Le attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni.

Fermo restando quanto previsto al punto 2.1, Parte 1 del citato Accordo Interconfederale, le visite agli ambienti di lavoro si svolgeranno, al fine di favorire il migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche, anche congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un addetto da questi incaricato, nonché con il responsabile del reparto interessato.

4) Modalità di consultazione - Informazioni e documentazione aziendale

Le Parti, nel considerare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quale elemento essenziale e imprescindibile di un corretto sviluppo delle attività produttive, concordano sull'opportunità di accrescere e consolidare la consapevolezza dell'importanza di tali temi attraverso opportune iniziative informative e formative dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in tutte le articolazioni produttive e logistiche dell'azienda.

Nell'intento di valorizzare l'interlocuzione del R.L.S., che è tenuto a non rivelare le eventuali notizie e informazioni riservate che riceve dall'impresa, le aziende, nell'ambito di una gestione sempre più integrata di tali argomenti, metteranno a disposizione degli stessi, previa consultazione nei casi e con le modalità previsti dalla legge, i seguenti elementi:

- la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione;
- le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- le informazioni sull'attività di formazione dei lavoratori, anche neoassunti, in materia di sicurezza;
- gli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle indicazioni ricevute dall'R.L.S..

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale eventualmente non ricomprese nelle indicazioni sopra riportate, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, Parte I dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995.

In particolare, ai fini della tutela della riservatezza e del segreto industriale, le Parti concordano che tutta la documentazione che l'azienda metterà a disposizione degli R.L.S. per l'esercizio delle loro funzioni, non potrà essere oggetto di diffusione.

5) **Permessi**

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun Rappresentante per la Sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U..

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato si fa riferimento a quanto previsto dalla Parte I, punto 1.1 dell'Accordo interconfederale 22.6.

6) **Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza**

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun Rappresentante per la Sicurezza di cui alla parte I, punto 3 dell'Accordo Interconfederale 22.6.1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

Al riguardo, le Parti si impegnano a favorire la formazione degli R.L.S. come previsto dalle norme di legge e dal contratto, secondo le Linee Guida predisposte dall'OBA.

In particolare per le tematiche peculiari di ciascuna azienda vengono previste per ciascun R.L.S. ulteriori 10 ore di formazione retribuita, che verrà erogata secondo le modalità concordate con gli R.L.S. medesimi.

Eventuali trattamenti di miglior favore previsti a livello aziendale si intendono assorbiti fino a concorrenza.

Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1 dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

L'azienda si rende disponibile, su richiesta, all'effettuazione di un ulteriore incontro annuale, aggiuntivo alla riunione periodica obbligatoria, a cui potranno partecipare gli RLS, RSPP e il Medico Competente delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso quale occasione di confronto sulla cultura della sicurezza e di scambio di pratiche e metodologie di successo tra le Parti, nonché per fornire informazioni, anche preventive, circa la valutazione dei rischi derivanti dall'inserimento di nuove tecnologie produttive.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Preposto

Le aziende del settore industria alimentare garantiranno a favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs 81 del 2008, ad eccezione delle ipotesi di responsabilità per dolo o colpa grave, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Le Parti si danno atto di aver dato attuazione alla previsione di legge relativa alla figura del preposto.

PRIMA NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che il Rappresentante per la Sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Il Rappresentante per la Sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute in relazione alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

SECONDA NOTA A VERBALE

Le Parti si adopereranno affinché le aziende fino a 100 dipendenti facciano ricorso alla formazione finanziata dall'Inail.

Art. 69 - Ammonizione - Multa - Sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo; ~~ed~~ abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o dell'evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento/sede o comunque all'interno delle relative pertinenze aziendali;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, alla salute e sicurezza o non si renda disponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

I provvedimenti disciplinari di cui al presente articolo nonché le relative esemplificazioni si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo disciplinare quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi;
- b) utilizzo, senza autorizzazione, di strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) disconnessione non autorizzata durante l'orario di lavoro previsto nell'accordo collettivo, accordo individuale e/o nel regolamento aziendale in tema di lavoro agile;

- d) svolgimento dell'attività lavorativa fuori dall'orario di lavoro indicato nell'accordo collettivo, nell'accordo individuale e/o regolamento aziendale, quando non concordato;
- e) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro;
- f) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati;
- g) mancata comunicazione entro le due ore dall'inizio della prestazione al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 70 – Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi, ossia nei casi in cui l'infrazione non sia compatibile con la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, che le Parti in via esemplificativa, individuano nei seguenti casi:

- 1) rissa o vie di fatto nello stabilimento/sede o comunque all'interno dei relativi luoghi di pertinenza aziendale;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 3) gravi offese verso i compagni colleghi di lavoro;
- 4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
- 5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
- 6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 69;
- 7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- 8) furto;
- 9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- 10) danneggiamento volontario di impianti, di materiali, di strumenti o dotazioni;
- 11) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 12) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 13) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
- 17) insubordinazione grave verso i superiori.

Il provvedimento di cui al presente articolo, nonché le relative esemplificazioni, si applicheranno anche in caso di prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ove compatibili.

Costituiranno altresì, in caso di prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile, infrazioni di rilievo sanzionabili con il licenziamento quelle di seguito indicate in via esemplificativa:

- a) violazione delle disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali nonché adozione di condotte che non garantiscano la riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali, ivi inclusa la mancata custodia dei medesimi nei confronti di terzi cui consegua la loro illegittima diffusione o dispersione;
- b) trasferimento non autorizzato e illegittima diffusione di dati aziendali su strumenti informatici e/o telematici diversi da quelli assegnati;
- c) rifiuto ingiustificato in violazione dell'accordo collettivo, dell'accordo individuale e/o regolamento aziendale di rientro presso la sede aziendale a seguito di richiesta del datore di lavoro per oltre tre giorni consecutivi;
- d) danneggiamento doloso, manomissione o uso improprio degli strumenti tecnologici affidati con danno di grave entità alle strumentazioni o ai sistemi aziendali;
- e) mancata comunicazione, salvi casi di oggettiva impossibilità, al proprio responsabile di cause che impediscano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa con conseguente irreperibilità per oltre tre giorni.

Art. 72 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso salvo il caso di cui all'art. 70.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei previsti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.
(Per Assobirra e settore Macellazione e lavorazione specie avicole vedi pagine seguenti).

I. Impiegati

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3-4 anni compiuti	Superiore a 3-4 anni compiuti e inferiore a 7-10 anni compiuti	Superiore a 7-10 anni compiuti
	Giorni di calendario		
1° Super e 1°	90 Mesi-2	120 Mesi-3	150 Mesi-4
2°	40 Mesi-1	60 Giorni-45 di calendario	90 Mesi-2
3° e 3°A	30	45	60

Altri	20 15	40 Mesi-1	50 45
-------	----------	--------------	----------

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti alla metà.
I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

II. Intermedi

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 4-5 anni compiuti	Superiore a 4-5 anni compiuti e inferiore a 7-10 anni compiuti	Superiore a 7-10 anni compiuti
	Giorni di calendario		
2°	30 20	55 45	70 60
3°A	15	30	45

III. Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- giorni 6-12 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 12-20 di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

NOTA A VERBALE PER L'INDUSTRIA DELLA BIRRA E DEL MALTO.

I. Impiegati

Per gli impiegati che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3-4 anni compiuti	Superiore a 3-4 anni compiuti e inferiore a 7-10 anni compiuti	Superiore a 7-10 anni compiuti
	Giorni di calendario Mesi		
1° Super e 1°	90 Mesi-2	120 Mesi-3	150 Mesi-4
2°	55 1-e-1/2	75 2	105 2-e-1/2

3° e 3°A	40	50	75
Altri	30 1	45 1 e 1/2	60 2

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

II. Intermedi

Per gli intermedi che hanno superato il periodo di prova, i termini di preavviso sono stabiliti come segue:

Livelli di appartenenza	Anzianità di servizio		
	Inferiore a 3-4 anni compiuti	Superiore a 3-4 anni compiuti e inferiore a 6-9 anni compiuti	Superiore a 6-9 anni compiuti
	Giorni di calendario		
2°	40	55	70
	30	45	60
3°A	15	30	45

III. Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di:

- giorni 6 12 (96 48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;
- giorni 12 20 (160 96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

Art. 73. -Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni

A) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale;
- aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- ex indennità di contingenza di cui alla legge 297/1982;
- a decorrere dal 1° marzo 2024 elemento distinto della retribuzione (EDR) di cui all'art.52 del CCNL
- incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR) di cui all'art. 51 CCNL;
- premio di produzione di cui al CCNL 7 agosto 1991 - E.r.s.(per i Vv.pp.) di cui al CCNL 7 agosto 1991;
- indennità di turno continuativa di cui all'art. 31;
- cottimi;
- provvigioni, interessenze, target e incentivi di carattere non occasionale per i Vv.pp.;
- 13^a e 14^a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;

- indennità di alloggio;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- parte tassabile della diaria per i Vv.pp.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3 comma dell'art. 2120 c.c..

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

Omissis

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 (1).

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 C.C.N.L. e sue successive modificazioni ed integrazioni, nonché da CC.NN.L. 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:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- 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);
- contratto di inserimento;
- contratto di apprendistato.

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

- della produzione olearia e margariniera;
- della lavorazione degli involucri naturali per salumi;
- della produzione lattiero-casearia delle centrali del latte pubbliche;
- 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 22.9.2009 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 C.C.N.L., 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.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e dell'azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da:

- l'1,50%, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a carico dell'azienda e l'1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR nel periodo di riferimento;
- il 100% del TFR del lavoratore aderente di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- una quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, pari al 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso TFR.

Tale impegno diventerà operativo previa modifica della Fonte istitutiva e dello Statuto di Alifond.

(1) Vedasi in All. 29 e 30 "Fac-simile di domanda di adesione e di scheda informativa".

Art. 74 quater - Assistenza sanitaria integrativa - Cassa maternità e paternità

Le parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dall'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 di lavoro pari o superiore a 9 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 30.6.2010, data entro la quale le parti formalizzeranno l'intesa operativa.

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

A partire dall'1.1.2022, l'importo del finanziamento al Fondo di cui al comma precedente sarà pari a 12 euro al mese per 12 mensilità. Tale importo sarà incrementato di 4 euro/mese a partire dal 1° gennaio 2025 finalizzato al miglioramento delle prestazioni integrative.

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

A far data dal 1° giugno 2029 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.

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 dall'1.1.2022, ciascun familiare fiscalmente a carico dei lavoratori di cui al primo comma può essere iscritto al Fondo 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 C.C.N.L. 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 2, attraverso l'Ente Bilaterale di Settore (EBS) Fondo sanitario integrativo di settore (Fasa), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 3,50 euro, con riferimento ad ogni lavoratore a tempo indeterminato.

A partire dall'1.1.2025, l'importo della specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità), di cui al precedente comma, sarà incrementato di 1 euro.

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 2019-2023 ed ha validità per la parte normativa ed economica fino al 30 novembre 2023-2027.

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

In caso di disdetta il presente CCNL resterà in vigore per la durata delle trattative per il rinnovo, che le Parti si impegnano a condurre con spirito di leale e fattiva collaborazione.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei quattro 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 quattro mesi antecedenti e nei tre mesi successivi 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 - Disposizioni finali

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 nazionali di datori di lavoro di imprese industriali o cooperative di trasformazione industriale, concordare condizioni economiche e/o normative meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali le medesime 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 siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente contratto.

In tale ipotesi, ferma restando la prosecuzione dell'erogazione delle prestazioni di welfare contrattuale di cui all'art. 74 ter e quater, verrà sospesa per 6 mesi l'attività dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 74 quinquies. Contestualmente sarà avviato un tavolo di confronto tra le Parti stipulanti per un esame della situazione e le conseguenti determinazioni.

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

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO
PER I VIAGGIATORI O PIAZZISTI DIPENDENTI
DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ALIMENTARI**

... Omissis ...

Commissione paritetica

Le parti convengono di dare concreto avvio alla istituire una commissione paritetica che, considerati i rilevanti mutamenti della distribuzione e del mercato, i nuovi modelli organizzativi e l'adozione di sempre più moderni strumenti informatici, per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con riferimento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di possa rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo e addivenire ad un nuovo protocollo sulle reti vendita e commerciale. Le Parti, entro 60 30 giorni dalla sottoscrizione dal presente CCNL, faranno pervenire aggiorneranno i rispettivi nominativi dei componenti la commissione che sarà composta da massimo 3 designati dalle OO.SS. e 3 designati dalle Associazioni datoriali., e i lavori della commissione dovranno terminare affinché la stessa possa completare i lavori entro il 30 novembre 2025.

... Omissis ...

Art. 14 – Rischio macchina

... Omissis ...

NOTA A VERBALE

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica tecnica non negoziale al fine di approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative delle reti di vendita a fronte dei cambiamenti delle dinamiche distributive del settore alimentare, che dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.16.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti si danno atto che gli incrementi contrattuali previsti per dicembre 2023, gennaio, febbraio e marzo 2024 verranno erogati con la retribuzione di aprile 2024 e sono da intendersi comprensivi di qualsiasi incidenza diretta o indiretta relativa agli istituti contrattuali e di legge.

[The page contains numerous handwritten signatures in various colors (blue, green, red, black) and styles, scattered across the page. Some legible signatures include 'fer', 'D'Amico', 'SA', 'PT', and 'M.F.'. There are also several arrows pointing in different directions.]