Rinnovo delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e margariniera del CCNL dell'industria alimentare

In data 21 aprile 2016

TRA

ASSITOL

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Si è concluso il rinnovo delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e margariniera del CCNL dell'industria alimentare.

Le parti concordano che alle disposizioni specifiche riportate nel protocollo aggiuntivo, allegato al CCNL dell'industria alimentare allo scopo di salvaguardare le specificità settoriali del comparto oli e margarine, siano apportate le seguenti modifiche:

1) L'articolo 25 come in allegato.

2) L'articolo 27 come in allegato.

3) L'articolo 30 come in allegato.

4) Con decorrenza 1°/07/2019 gli importi degli scatti di anzianità di cui all'articolo 53 delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e margariniera sono aumentati dell'8% (calcolato sul valore degli scatti al 1°/07/2016).

5) L'articolo 54 come in allegato.

6) La tabella del premio in cifra fissa di cui all'articolo 55 per le aziende che non erogano il premio per obiettivi è sostituita dalla seguente:

Elemento di garanzia retributiva in vigore dal 1° gennaio 2016

Livelli	**(€)**
1	31,64
2	31,64
3	27,91
4	26,04
5	23,95
6	22,38
7	21,39
8	20,29
9	19,27
10	17,52

7) L'aumento dei minimi tabellari di cui all'articolo 51 è ottenuto desumendolo dall'aumento e dalle tranche di erogazione stabiliti nel CCNL Alimentare, calcolando gli aumenti sul parametro 138.

8) Le parti si danno atto che l'eventuale necessità di cambiare parametro sul quale sono calcolati gli aumenti di cui ai punti 6 e 7 sarà valutata in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

9) La tabella di cui all'articolo 51 è allegata al presente accordo.

10) Il presente accordo ha gli stessi termini di decorrenza e durata del contratto 5 febbraio 2016 di rinnovo del CCNL dell'Industria Alimentare.

11) Tenuto conto, in via prioritaria, dell'impegno già assunto di costituzione di una Commissione sindacale, un Gruppo di lavoro paritetico congiunto procederà ad un'ulteriore analisi, confronto e revisione complessiva delle disposizioni specifiche per gli addetti all'industria olearia e margariniera del CCNL dell'industria alimentare, al fine di procedere verso l'armonizzazione contrattuale.

****

Articolo 25 - Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

a) Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia le clausole del presente Contratto (normative ed economiche) si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente capitolo.

Tra i lavoratori anzidetti quelli di cui al Gruppo 4) dell'art. 26 sono inquadrati nei sottoelencati livelli:

LIVELLO 9

Vi appartengono: autisti meccanici, conduttori patentati ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono analogo grado di specializzazione.

LIVELLO 10

Vi appartengono: autisti non meccanici, guardie notturne e diurne ed esercenti altre mansioni sempre di carattere discontinuo o di semplice attesa o custodia che richiedono un analogo grado di qualificazione nonché quelli inquadrati nella Cat. E in base al Ccnl 17 aprile 1976.

b) Nel rispetto delle norme di legge sull'orario di lavoro e degli Accordi Interconfederali che ne consentano la protrazione oltre i normali limiti, l'orario normale non deve superare le ~~**50**~~ **60** ore settimanali.

- In relazione alla particolarità delle mansioni svolte, detto orario potrà essere attuato anche in un ciclo plurisettimanale predeterminato con riposi compensativi fermo restando quanto disposto dall'art. 30 sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

- Per i suddetti lavoratori le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale se non eccedono le 48 ore settimanali e con quote orarie maggiorate del 10% se comprese tra questo limite e le 60 ore settimanali.

- Le ore prestate oltre le 10 giornaliere e le 60 settimanali sono considerate straordinarie e saranno compensate con quote orarie maggiorate delle percentuali per lavoro straordinario di cui all'art. 31.

Resta fermo quanto previsto all'articolo 30 lettera b) per il lavoro supplementare e straordinario.

- Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e 13ª mensilità sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

- Per i guardiani notturni, fermo restando quanto previsto nel comma precedente, in considerazione delle particolari caratteristiche del loro lavoro, che viene svolto esclusivamente di notte, si riconosce una maggiorazione del 10% da calcolare sulla paga oraria di fatto compresa la indennità di contingenza.

- Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o di custodia saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 27 - Disciplina delle mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed Rsu.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o dagli altri soggetti previsti dalla legge.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di livello 1 e di livello 2, di due mesi nel disimpegno di quelle di 3 e di un mese e mezzo nel disimpegno di quelle degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ecc.) nel qual caso il compenso di cui sopra, spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Al lavoratore a cui sia riconosciuto il livello superiore al suo trascorsi i termini di cui al comma precedente, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore.

Agli effetti del passaggio di livello ~~previsto dal comma precedente~~ il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di nove mesi per il passaggio al livello 1, di sei mesi per il passaggio al livello 2, di quattro mesi per il passaggio al 3 e di tre mesi per gli altri.

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra non ubicata nello stesso sito produttivo se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

a) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile,

per il 50% della sua entità, agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio.

b) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica impiegatizia l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di passaggio alla qualifica impiegatizia è considerata utile per il 50% della sua entità agli effetti delle ferie e del preavviso e per il 100% agli effetti del trattamento di malattia e infortunio.

c) Nel caso di passaggio dalla qualifica speciale alla qualifica impiegatizia l'anzianità per il servizio prestato nella qualifica speciale è considerata utile nella misura del 100% della sua entità agli effetti della determinazione del trattamento di ferie, di malattia e di infortunio e del trattamento di preavviso.

Per tutti gli istituti sopra evidenziati, nel caso di passaggio a impiegato di un appartenente alla qualifica speciale, già proveniente dalla qualifica operaia, dovrà essere applicato quanto previsto al punto B per gli anni trascorsi nella qualifica operaia.

CHIARIMENTO A VERBALE

Agli effetti delle ferie si chiarisce che il computo al 50% dell'anzianità di servizio non può comportare una misura di ferie inferiore a quella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in base all'anzianità complessiva qualora fosse rimasto nella qualifica di provenienza.

Articolo 30 – Orario di lavoro

Premesso che la durata massima dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge e che nulla viene innovato rispetto a tali disposizioni, la durata contrattuale dell'orario di lavoro del singolo lavoratore è pari a 40 ore settimanali da cui sono detratte le riduzioni d'orario previste al successivo articolo 33.

- La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non discontinui è fissata in 39 ore settimanali normalmente concentrate in cinque giorni.

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

A.

In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale 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.

B.

a) E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilita dalle norme di legge. **Al riguardo si fa riferimento a quanto previsto dal comma 11 - art. 31 del CCNL dell'Industria Alimentare.**

b) Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Rientrano ad esempio in tali ipotesi la necessità di far fronte ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta o a commesse con vincolanti termini di consegna, di far fronte ad esigenze connesse alla stagionalità dei prodotti con particolare riferimento al ricevimento, trattamento e stoccaggio degli stessi e alle operazioni connesse al ricevimento e/o spedizioni dei prodotti via mare, di salvaguardare l'efficienza produttiva degli impianti, di far fronte ad adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, di far fronte a punte anomale di assenze di lavoro.

c) Al di là dei casi previsti dal punto precedente eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra la Direzione aziendale e la Rsu. **Le suddette intese a livello aziendale potranno altresì consentire ai lavoratori interessati da prestazioni eccedenti quanto contemplato dagli artt. 30 e 31 di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare anche individualmente nel rispetto delle esigenze aziendali ed entro 12 mesi dalla maturazione (ad. es. Banca ore).**

~~**Le relative prestazioni - ferma restando la corresponsione delle percentuali di maggiorazione contrattualmente stabilite per il lavoro straordinario - saranno compensate da corrispondenti riposi possibilmente collegati con quelli settimanali o infrasettimanali.**~~

d) Le Direzioni aziendali comunicheranno mensilmente alla Rsu i dati consuntivi concernenti le prestazioni straordinarie per servizio o reparto. In tale occasione saranno altresì fomiti gli elementi di obiettiva giustificazione del ricorso al lavoro straordinario di cui al precedente punto b).

-Entro la fine del primo trimestre di ciascun anno le Direzioni aziendali verificheranno con le rispettive Rsu la distribuzione dell'orario annuo con la indicazione di massima dei periodi di effettivo godimento delle ferie, delle ex festività e delle altre riduzioni di orario.

-Le aziende verificheranno altresì con le Rsu gli eventuali scostamenti rispetto al calendario originario e le ragioni che li hanno determinati.

C.

Ragioni tecnico-organizzative e di mercato potranno comportare il mantenimento del regime di orario in atto alla data della stipula del vigente Ccnl o l'adozione di orari normali di lavoro diversi. In tal caso fermo restando il godimento dei riposi aggiuntivi le Aziende contratteranno con le Rsu la programmazione dell'utilizzo della riduzione di orario di cui all'articolo 33.

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,** ~~previa contrattazione con la Rsu,~~ essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo- per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di ~~72~~ **88** ore, calcolate a livello individuale, per anno solare o per esercizio.

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

A tal fine le aziende potranno definire un calendario di lavoro e attuare, previa ~~contrattazione~~ **consultazione** con le Rsu delle modalità attuative, programmi con settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario di lavoro normale in atto nella azienda e settimane con prestazioni lavorative inferiori a detto orario, ferme restando le vigenti normative di legge in materia di orario di lavoro.

Gli scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza delle Rsu e le relative motivazioni saranno con queste ultime esaminate.

La modulazione dell'orario attraverso regimi pluriperiodali è intesa a correlare le esigenze di produttività e di competitività delle imprese con quelle dei lavoratori anche per un più equilibrato rapporto fra tempo lavorato e tempo disponibile.

Omissis

Articolo 54 - 13ª e 14ª mensilità

A norma di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946 l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità di importo pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

- La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.
- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª. mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
- Per i lavoratori a cottimo la retribuzione globale di fatto si intende riferita al guadagno medio del mese precedente.

Le Aziende con più di ~~60~~ **40** dipendenti erogheranno la 14ª mensilità, normalmente entro la fine del mese di giugno e comunque entro il 31 luglio.

Le Aziende aventi fino a 10 dipendenti erogheranno un importo corrispondente ~~al 25% della 14ª mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 2011 ed~~ al 35% della 14ª mensilità ~~con decorrenza dal 1° luglio 2012~~.

Le Aziende con da 11 a 40 dipendenti erogheranno un importo pari ~~al 30% della 14ª mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 2011 ed~~ al **50%** della 14ª mensilità **con decorrenza 1° gennaio 2017** ~~con decorrenza dal 1° luglio 2012~~.

Le Aziende con **più di 40** ~~da 41 a 55~~ dipendenti erogheranno un importo pari ~~al 55% della 14ª mensilità con decorrenza dal 1° gennaio 2011 ed~~ al **100%** ~~75%~~ della 14ª mensilità **con decorrenza 1° gennaio 2017** ~~con decorrenza dal 1° luglio 2012~~.

~~Le aziende con da 55 a 60 dipendenti erogheranno l'intero importo della 14ª mensilità con le seguenti decorrenze: 55% dal 1° gennaio 2011, 80% dal 1° luglio 2012 e 100% dal 1° luglio 2013.~~

Il calcolo dei dipendenti ai fini di quanto sopra disposto viene effettuato al 1° gennaio di ogni anno prendendo in considerazione i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza alla data citata.

Con esclusione dei premi di produzione congelati ante 1993, dei premi per obiettivi di cui all'articolo 55 e dei premi correlati alla produzione e/o ai risultati aziendali, ulteriori erogazioni collettive potranno essere trasformate in 14ª.

TABELLA MINIMI TABELLARI

Minimi tabellari sono fissati nelle misure e con le decorrenze previste nella seguente tabella

Livello	Parametro	Minimi dal 30.11.2015 (€)	Aumenti dal 1°.01.2016 (€)	Minimi dal 1°.01.2016 (€)	Aumenti dal 1°.10.2016 (€)	Minimi dal 1°.10.2016 (€)	Aumenti dal 1°.10.2017 (€)	Minimi dal 1°.10.2017 (€)	Aumenti dal 1°.10.2018 (€)	Minimi dal 1°.10.2018 (€)	Aumenti dal 1°.09.2019 (€)	Minimi dal 1°.09.2019 (€)
1	217	2.040,95	31,45	2.072,40	23,87	2.096,27	31,45	2.127,72	39,06	2.166,78	39,06	2.205,84
2	202	1.900,51	29,28	1.929,79	22,22	1.952,01	29,28	1.981,29	36,36	2.017,65	36,36	2.054,01
3	182	1.711,63	26,38	1.738,01	20,02	1.758,03	26,38	1.784,41	32,76	1.817,17	32,76	1.849,93
4	161	1.511,17	23,33	1.534,50	17,71	1.552,21	23,33	1.575,54	28,98	1.604,52	28,98	1.633,50
5	147	1.382,63	21,30	1.403,93	16,17	1.420,10	21,30	1.441,40	26,46	1.467,86	26,46	1.494,32
6	136	1.276,71	19,71	1.296,42	14,96	1.311,38	19,71	1.331,09	24,48	1.355,57	24,48	1.380,05
7	124	1.165,66	17,97	1.183,63	13,64	1.197,27	17,97	1.215,24	22,32	1.237,56	22,32	1.259,88
8	117	1.100,49	16,96	1.117,45	12,87	1.130,32	16,96	1.147,28	21,06	1.168,34	21,06	1.189,40
9	110	1.034,51	15,94	1.050,45	12,10	1.062,55	15,94	1.078,49	19,80	1.098,29	19,80	1.118,09
10	100	939,70	14,49	954,19	11,00	965,19	14,49	979,68	18,00	997,68	18,00	1.015,68

