

CCNL PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE AGROALIMENTARE E ATTIVITA' AFFINI

1

FOR.ITALY – FAMAR CONFAMAR

21/7/2016 – 31/7/2019

www.foritaly.info

coordinamento@foritaly.info



**CCNL PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE
DEL SETTORE AGROALIMENTARE E
ATTIVITA' AFFINI
FOR.ITALY – FAMAR CONFAMAR
21/7/2016 – 31/7/2019**

SFERA DI APPLICAZIONE

Il CCNL trova applicazione nei seguenti ambiti del settore Agroalimentare:

- area della lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne,
- area della lavorazione e conservazione di pesce,
- area dei crostacei e molluschi,
- area della lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi,
- area della produzione di oli e grassi vegetali e animali,
- area della industria lattiero-casearia,
- area della lavorazione delle granaglie,
- area della produzione di amidi e di prodotti amidacei,
- area della produzione di prodotti da forno e farinacei,
- area della produzione di altri prodotti alimentari,
- area della produzione di prodotti per "alimentazione degli animali,
- area dell'industria dolciaria, dei vini, dei vini speciali, dei liquori, delle acquavite, della birra e del malto, delle bevande analcoliche, delle acque minerali e delle bibite nelle acque minerali, della produzione degli spiriti e degli alcol in genere e delle acqueviti, delle farine di semi oleosi e delle sanse in generale, risiera, della macellazione e lavorazione delle specie avicole.

MODELLO CONTRATTUALE

- CONTRATTAZIONE DI I° LIVELLO – nazionale di categoria. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.
- CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO – alternativamente aziendale, territoriale o di altra natura. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale e si adatta alle esigenze proprie delle aziende

FIGURE PROFESSIONALI NORMATE

- LAVORATORE DIPENDENTE
- QUADRO SUPERIORE
- LAVORATORE AUTONOMO SOCIO E NON
- SOCIO COIMPRENDITORE (si rimanda alle norme statutarie e patti fra i soci)

TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO

- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO
- CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- CONTRATTO DI APPRENDISTATO
- TELELAVORO
- TIROCINIO

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

L'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

TUTELE

- TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO
- SOSTEGNO AI LAVORATORI IMMIGRATI
- SOSTEGNO AI LAVORATORI DISABILI E SVANTAGGIATI
- PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
- TUTELA DELLA MATERNITA'
- CONGEDO PER MATRIMONIO
- DIRITTO ALLO STUDIO
- CONTRASTO AL MOBBING

BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI DI SERVIZIO

- FORMAZIONE PERMANENTE E CONTINUA
- ORGANISMO BILATERALE ITALIANO LAVORO – OBIL
- ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPAN
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PATRONATI
- CENTRI DI ASSISTENZA FISCALE
- ACCESSO AL CREDITO
- SVILUPPO DEI SERVIZI PER I LAVORATORI E PER LE IMPRESE

IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' OBIL

Le Parti convengono che l'ente bilaterale di riferimento è l'OBIL ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'OBIL in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente (10,00 euro mensili per 12 mensilità) tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale “OBIL” da apporre nella sezione “INPS”, nel campo “causale contributo”, in corrispondenza, esclusivamente, della colonna “importi a debito versati”. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'OBIL sono i seguenti:

- a) Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza – alla cui gestione è deputato l'OPAN operante presso l'OBIL.
- b) Fondo Welfare e Sostegno al reddito
- c) Fondo Osservatorio e Servizi Reali (commissione di conciliazione, commissione di certificazione dei contratti, commissione di validazione dei modelli org. vi ex D.Lgs. n. 231/2001)
- d) Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
- e) Fondo Gestione Bilateralità
- f) Fondo A.E.C. per i lavoratori autonomi a gestione separata

Adesione all'ente bilaterale OBIL

Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

SALUTE E SICUREZZA – OPAN

- TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO
- CONTRASTO ALLO STRESS DA LAVORO CORRELATO
- TUTELA DELLA PRIVACY SUI LUOGHI DI LAVORO

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

- inquadramento contrattuale
- inquadramento retributivo
- inquadramento normativo

Per la illustrazione puntuale delle modalità di intervento per la trasmigrazione contrattuale si fa specifico riferimento all'allegato “A.1” al CCNL che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Classificazione del personale

QUADRO E QUADRO SUPERIORE

Relativamente alla figura del **“Quadro”**, ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- a) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- b) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- c) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- d) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- e) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- f) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- g) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- h) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- i) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

Relativamente alla definizione del **“Quadro Superiore”** le Parti fanno espresso richiamo all'articolo 25 del CCNL, mentre per quanto attiene il trattamento economico si fa espresso riferimento all'articolo 76 del CCNL.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai quadri direttivo dai titolari dell'azienda. Appartengono a tale livello i lavoratori che svolgono, inoltre, attività che richiedono elevata specializzazione tecnico-scientifica e con funzione di rilevante importanza aziendale, con ampi poteri di iniziativa e corrispondente responsabilità.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri. Sono inquadrati in questo livello anche viaggiatori e piazzisti di 1°.

Profili esemplificativi

- Il viaggiatore o piazzista, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello, svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili.

6

Profili esemplificativi

- Lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- Lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.
- Primo pasticcere; Primo cuoco;
- Primo gelatiere;
- Primo banconiere;
- Caposquadra, impastatore, fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);
- Gerente, gestore, direttore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio; appartengono altresì a questo livello i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale.

Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutentionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; rientrano in tale livello di inquadramento anche i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del livello successivo, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità.

Profili esemplificativi

- Formatore, aiuto impastatore, aiuto fornaio (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione)
- Secondo banconiere;
- Secondo gelatiere;
- Secondo pasticcere;
- Viaggiatore piazzista di 2° livello, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna;

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Appartengono a tale livello i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto; inoltre rientrano in questo livello anche i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

7

Profili esemplificativi

- Pasticcere finito;
- Gelatiere finito;
- Cuoco finito;
- Banconiere finito;
- Sfoglina finita;
- Aiuto formatore, addetto ad attività varie (con riferimento ai lavoratori del settore panificazione);
- Commesso, cassiere, contabile, magazziniere (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite oltre a svolgere attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali. Nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi:

- Aiuto commesso, confezionatore (con riferimento ai lavoratori addetti a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione)
- Autista;
- Banconiere;
- Cassiere;
- Commesso;
- Cuoco;
- Gelatiere;
- Magazziniere;
- Pasticcere;
- Sfoglina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore.

Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico.

Rientrano in tale livello anche i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi

- Addetti a lavori di manovalanza.
- Addetti agli imballaggi;
- Addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci
- Addetti alle pulizie;
- Ausiliari comuni alla produzione;
- Conducenti di motocicli;
- Fattorini;
- Prodotti e delle materie prime;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

IL CONTRATTO IN PILLOLE – APPROFONDIMENTI TABELLA ECONOMICA

Livello	Quota montante	Quota OBIL (8,00€ mensili a carico azienda per 12 mensilità)	Paga base conglobata
QS/Q (*)	€ 2.152,00	€ 8,00	€ 2.160,00
1°	€ 1.870,00	€ 8,00	€ 1.878,00
2° VV. PP.	€ 1.452,00	€ 8,00	€ 1.550,00
3°	€ 1.354,00	€ 8,00	€ 1.362,00
4° VV. PP.	€ 1.213,00	€ 8,00	€ 1.221,00
5°	€ 1.119,00	€ 8,00	€ 1.127,00
6°	€ 1.025,00	€ 8,00	€ 1.033,00
7°	€ 932,00	€ 8,00	€ 940,00

9

SCATTI DI ANZIANITA'

Livelli	Valore mensile dello scatto di anzianità (biennali e per un max di 5 scatti)
QS/Q	51,42 €
1°	33,05 €
2°	29,44 €
3°	26,86 €
4°	24,79 €
5°	23,76 €
6°	23,76 €
7°	22,21 €

Tredicesima	1 mensilità
--------------------	-------------

Quattordicesima	Ricondotta alla contrattazione di II liv. nell'ambito del tema della produttività
------------------------	---

ORARIO DI LAVORO ORDINARIO

- ore 173
- giorni 26
- ore settimanali 40
- ore giornaliere 8

MAGGIORAZIONI

lavoro straordinario

- diurno impiegati 15%
- notturno 30%
- diurno festivo 30%
- notturno festivo 50%

lavoro supplementare

- lavoro a turni 10%

n. ore massime contrattuali di straordinario:

- aziende fino a 100 dipendenti 250 ore
- aziende oltre 100 dipendenti 250 ore

lavoro notturno

- in turni 30%
- notturno festivo 50%

lavoro festivo

- lavoro domenicale 50%
- lavoro festivo 50%

FERIE:

- Settimana ordinaria (26 giorni) 173 ore
- Settimana corta (22 giorni) 173 ore

ROL/EX FESTIVITA'

- EX FESTIVITA': 32 ore annue

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI E NON

- ore annue 24
- nascita figlio/adozione 2 gg
- decesso familiare stretto (nucleo) 3 gg
- decesso suocero/a - nonno/a 2 gg
- eventi straordinari max 5 giorni
- permessi non retribuiti 48 ore annue

PREAVVISO

- QS – Q – 1°- preavviso 6 mesi
- 2°-3°-4° preavviso 4 mesi
- 5°-6° preavviso 2 mesi
- 7° preavviso 15 giorni

EX FESTIVITA SOPRESSE

- ore annue 32

CONGEDO MATRIMONIALE

- trattamento 15 gg

MATERNITA'

- Integrazione obbligatoria 100%

PERIODO DI PROVA

- QS – Q – 1° 4 mesi
- 2° - 3° 4 mesi
- 4° - 5° 2 mesi
- 6° - 7° 14 giorni

MALATTIA

conservazione del posto

- conservazione posto 9 mesi
- aspettativa 12 mesi
- aspettativa 24 mesi ulteriori

trattamento economico

- primi tre giorni 100%
- dal 4° al 20° 75%
- Dal 21° in poi 100%

INFORTUNIO

conservazione del posto

- conservazione posto fino a guarigione

trattamento economico

periodo integrazione

- 1° giorno 100%
- 2° e 3° giorno 60%
- dal 4° fino a guarigione 100%

BILATERALITA' VERSAMENTO OBIL GENERALE CAUSALE CONTRIBUTO "OBIL"

quota di adesione 120,00 € annui (10,00 euro al mese per 12 mesi)

- 96,00 € a carico dell'azienda
- 24,00 € a carico del dipendente

di cui Fondo sviluppo salute e sicurezza quota di adesione 18,00 € annui

- 12,00 € a carico dell'azienda
- 6,00 € a carico del dipendente

di cui Fondo welfare e sostegno al reddito quota di adesione 36,00 € annui

- 30,00 € a carico dell'azienda
- 6,00 € a carico del dipendente

di cui Fondo osservatorio e servizi reali quota di adesione 24,00 € annui

- 24,00 € a carico dell'azienda
- - a carico del dipendente

di cui Fondo sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale quota di adesione 24,00 € annui

- 12,00 € a carico dell'azienda
- 12,00 € a carico del dipendente

di cui Fondo gestione bilateralità quota di adesione 18,00 € annui

- 18,00 € a carico dell'azienda
- - a carico del dipendente