



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER  
I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE  
ARTIGIANE OPERANTI NELL'AREA  
ALIMENTARE E DELLA PANIFICAZIONE**



## Premessa

Il rinnovo del CCNL dell'artigianato alimentare e della panificazione, a partire dall'anno 2016, si colloca in un periodo intermedio alquanto delicato, dovuto ad una fase precedente fortemente imperniata in una crisi economica e produttiva che ha inciso pesantemente sui consumi e sullo stile di vita dei consumatori; la fase di prospettiva degli anni prossimi, si può inquadrare in un contesto di leggera crescita, incremento equilibrato dei consumi, maggiore fiducia dei consumatori.

Il rinnovo del CCNL, può sicuramente contribuire ad una prospettiva più favorevole del rilancio delle produzioni e dei consumi.

Riteniamo interessante analizzare che in tutti gli altri settori, a cominciare dalle costruzioni (-13.111 unità), il saldo tra aperture e chiusure è stato negativo o sostanzialmente in pareggio, fatta eccezione per il comparto alimentare (+1,1% pari a 420 imprese in più).

Il settore alimentare conosce una interessante espansione imprenditoriale, passando dalle 68.420 imprese di fine 2013 alle 69.111 di fine dicembre 2014 (+691 unità), corrispondente ad un incremento dell'1,0%.

Anche i dati ufficiali dell'Istat sulla produzione rivelano come il comparto alimentare abbia ancora una volta retto meglio degli altri settori all'urto della crisi. In base ai dati indicizzati, nel 2014, la produzione alimentare risulta cresciuta dello 0,6% rispetto al 2013, mentre quella del manifatturiero ha registrato un lieve arretramento, pari al -0,2%.

I segnali positivi per l'agroalimentare giungono soprattutto dall'evoluzione delle dinamiche occupazionali e dall'andamento dell'export. Sul fronte occupazionale, l'agricoltura si è rivelata il settore più dinamico nel 2014, con una crescita degli occupati dell'1,6%, superando di due decimi di punto l'aumento sperimentato dall'industria in senso stretto e di oltre un punto percentuale quello dei servizi.

In relazione alla domanda estera, l'export agroalimentare ha raggiunto, a fine 2014, un valore di 34,3 miliardi di euro, registrando un incremento su base annua del 2,4%. Continua, quindi, la crescita delle esportazioni agroalimentari, a ritmi meno sostenuti rispetto agli anni passati ma comunque ancora superiori rispetto alla vendita complessiva di beni nazionali all'estero (+2,0%). Va specificato, tuttavia, che la buona *performance* del comparto è determinata esclusivamente dall'~~industria~~ agroalimentare, che aumenta le proprie esportazioni (+3,2%), a dispetto dell'agricoltura che subisce una contrazione (-1,0%). Sempre su base annua, crescono anche le importazioni (+2,7%), da imputare sia al segmento dell'agricoltura (+2,2%, accentuando così la dipendenza dell'Italia dall'estero per le materie prime agricole), sia al segmento dell'alimentare (+2,9%). La bilancia commerciale del settore chiude l'anno con un peggioramento del deficit (+3,9% su base annua), che si attesta a 7,6 miliardi di euro.



Da questo punto di vista, nel 2015, grazie alla straordinaria vetrina offerta da EXPO Milano 2015, ci si attende un significativo consolidamento della vocazione all'export agroalimentare italiano. A questo proposito si è attivato anche il Sistema camerale, che, in occasione di EXPO 2015, ha lanciato il portale *Italian Quality Experience*, al fine di raccontare il *Made in Italy* nel mondo.

Il rinnovo del CCNL, può essere l'occasione di un'approfondita analisi di questi dati per cercare di cogliere tutte le opportunità che ne derivano, con particolare riferimento alla maggior creazione di ricchezza nel nostro paese, ricchezza che va equamente distribuita tra imprese e lavoratori.

### **Assetti contrattuali**

Per assicurare una migliore gestione dei cicli negoziali proponiamo l'estensione della validità del CCNL a 4 anni; le richieste sono, pertanto, calcolate su questa nuova durata.

### **Contrattazione di secondo livello**

Ribadita l'importanza del secondo livello di contrattazione articolata a livello regionale, si chiede di prevedere un elemento retributivo di garanzia sia nel caso di mancata contrattazione collettiva integrativa sia per coloro ai quali, nell'arco di vigenza del CCNL, non vengano riconosciuti aumenti.

Si richiede pertanto che l'elemento di garanzia sia pari a 20 euro mensili ai livelli A3 alimentaristi e A2 panificatori. Tali importi cesseranno di essere corrisposti se sostituiti dalla contrattazione economica di premi legati ai risultati concordati dalle parti a livello regionale.

Inoltre, si richiede comunque di individuare soluzioni normative atte a rendere cogente la contrattazione di secondo livello anche attraverso modalità da stabilire all'interno del CCNL.

### **Osservatori omissis art. 5**

Si ritiene non più rinviabile l'attività dell'osservatorio nazionale; a tal fine, si propone di rendere più cogente nell'articolato l'utilizzo delle risorse dell'Ebna a favore del comparto alimentare e della panificazione.



## **Formazione Art 6**

La formazione da sempre ha rivestito un ruolo fondamentale al fine di valorizzare le capacità professionali e personali dei lavoratori e accrescere le attività delle imprese, tenendo anche conto delle specificità del settore. Per tali motivi, si richiede di implementare l'utilizzo del Fondo interprofessionale FONDOARTIGIANATO, per predisporre dettagliati piani operativi a livello nazionale e decentrato, inerenti il settore alimentare e della panificazione.

Inoltre, si richiede di portare a 40 ore il "monte" previsto per ciascun lavoratore e di eliminare la collegata norma di condizionalità.

## **Occupazione**

È necessario stabilire un programma che attui un graduale percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro necessari per punte di maggior lavoro ricorrente. Per favorire l'occupazione giovanile si propone di individuare strumenti operativi, anche attraverso il sistema della bilateralità, che possano favorire il turn over generazionale.

## **Salute e Sicurezza**

È necessario che le Parti continuino l'attività di informazione e formazione sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, secondo quanto sancito dal D.Lgs n. 81/08 e successive modificazioni. Si ritiene indispensabile la costituzione del "Comitato Nazionale della Sicurezza" definendone compiti e funzioni.

## **Lavoratori Immigrati Art 60**

I lavoratori migranti sono una preziosa fonte di manodopera e rappresentano una risorsa per il settore contribuendo a tenerne viva la competitività economica. Per tali motivi, si richiede:

- l'utilizzo delle 150 ore previste all'articolo 64 ai fini dell'apprendimento della lingua italiana;
- la predisposizione di vademecum multilingue per l'accesso alle prestazioni erogate da EBNA;
- la consegna, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, del testo del Ccnl tradotto in Inglese, Francese e Arabo e, sempre in tale momento, una dettagliata informativa sulle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Infine, occorre ribadire che ai lavoratori comunitari e non, devono essere applicati il Ccnl e le disposizioni di legge vigenti in Italia.



## **Malattia e Infortunio non sul lavoro art 46**

Si richiede l'estensione ai lavoratori dipendenti da imprese artigiane della normativa prevista per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane che occupano fino a 15 addetti.

## **Maternità e Paternità**

Il tema della maternità e della paternità è da sempre al centro delle politiche contrattuali di Fai, Flai e Uila. Per questo è opportuno prevedere:

- l'opportunità di attuare percorsi formativi che siano in grado di riqualificare a livello professionale le lavoratrici e i lavoratori al rientro dalla maternità/paternità e comunque nei primi tre anni di vita del bambino;
- l'anticipazione di quote del TFR nel caso di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità;
- di introdurre specifiche forme di flessibilità nell'orario di entrata ed uscita per i genitori di bambini fino a tre anni d'età o comunque per genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido.

## **Classificazione e Mansioni**

Si richiede la riformulazione della nuova classificazione professionale dopo l'inserimento del nuovo livello B3 Super comparto panificazione, istituendo una "Commissione revisione inquadramenti" nell'ambito dei criteri concordati di polivalenza e polifunzionalità.

Prevedere al secondo livello di contrattazione regionale, la successiva integrazione e definizione dettagliata dei profili, al fine di meglio rappresentare e riconoscere le specificità.

Alla luce della nuova normativa, riteniamo necessario intervenire sulla regolamentazione del passaggio di livello per mutamento di mansioni. In tal senso riteniamo utile che nel caso di mutamento di mansione che, comunque deve prevedere il mantenimento dello stesso livello, sia salvaguardato l'inquadramento e la retribuzione. Tutto ciò dovrà avvenire tramite accordo con le RSU a livello aziendale o, laddove assenti, con le organizzazioni sindacali provinciali di categoria stipulanti il presente Ccnl.

## **Diritti sindacali**

La partecipazione richiede l'esigibilità di alcuni diritti già sanciti nel contratto ma in

forme di difficile applicazione. A tal fine si richiede:

- per esercitare il diritto di assemblea si estende la possibilità di convocazione della stessa al delegato di bacino e alle OO.SS. territoriali di categoria.
- di svolgere l'assemblea in sede aziendale;
- l'aggiornamento dell'articolo 11 del C.C.N.L. prevedendo, tra l'altro, l'esclusiva di stampa per le Parti stipulanti e l'obbligo contrattuale per le Aziende di consegnare gratuitamente una copia del contratto nazionale a tutti i lavoratori in forza secondo modalità individuate congiuntamente.
- il calcolo dei permessi sindacali con il criterio del "full time equivalent" su tutti i dipendenti.

### **Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali**

Si richiede l'individuazione di un sistema di sostegno delle attività di sviluppo delle relazioni sindacali e per i rinnovi contrattuali, più certo ed esigibile.

### **Armonizzazione delle procedure di licenziamenti**

Per le aziende che superano la dimensione dei 15 dipendenti, si chiede che per i nuovi assunti a tempo indeterminato, dopo un tempo definito, si attivino modalità di maggior tutela finalizzate a garantire certezze occupazionali.

### **Indennità di trasferta panifici**

Si richiede di istituire per i lavoratori comandati a prestare la loro opera fuori dalla sede abituale di lavoro, una indennità di trasferta giornaliera oltre alla definizione di modalità di rimborso spese, così come previsto per il settore alimentare.

### **Aumenti Retributivi**

Si richiede un incremento sulla retribuzione pari a :

euro 115 al livello 3A alimentaristi e di euro 110, al livello A2° panificatori.



## **Parte II – Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti**

### **PIATTAFORMA RINNOVO CCNL IMPRESE ATRIGIANE E PANIFICAZIONE**

**Va attivato quanto concordato nell'ultimo rinnovo in tema di rappresentanza di categoria dei lavoratori dipendenti dalle imprese alle quali si applica la parte II. In caso contrario Fai, Flai e Uila ritengono terminata questa esperienza poiché non sono state messe nella condizione di esercitare la propria rappresentanza.**

**Pertanto, le richieste che seguono sono condizionate alla realizzazione di quanto su indicato.**

### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – MERCATO DEL LAVORO**

#### **Disciplina dei rapporti a tempo determinato**

Fermo restando l'applicazione delle disposizioni di legge e di contratto sul diritto di precedenza riconosciuto ai lavoratori stagionali ed a termine per l'assunzione a tempo indeterminato, si chiede di riordinare l'intera struttura delle tipologie contrattuali utilizzate dalle imprese dell'alimentazione, al fine di convenire, tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata ed anche ricorrendo al meccanismo delle “vasche comunicanti”, programmi e percorsi certi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a qualsiasi titolo precari.

#### **Part time**

Si chiede di elevare il limite percentuale dei lavoratori che possono accedere alla trasformazione del loro contratto di lavoro da full time a part time e di riconoscere a quanti ne facciano motivata richiesta il diritto alla temporanea e reversibile trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Passaggio di livello per mutamento di mansioni**

Alla luce della nuova normativa si chiede di definire, anche tramite gli opportuni rinvii alla contrattazione di secondo livello, attraverso accordi attuativi con le RSU laddove esistenti o con le OO.SS. territoriali stipulanti il C.C.N.L., criteri certi ed obiettivi:

- per il mutamento di mansioni nell'ambito del livello di appartenenza;



- per il temporaneo affidamento di mansioni rientranti nel livello immediatamente inferiore a quello di appartenenza con la conservazione della retribuzione maturata;
- per il definitivo passaggio al livello superiore di inquadramento dei lavoratori che ne abbiano svolto le mansioni per almeno tre mesi.

## **INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DAL LAVORO – DIRITTI E TUTELE**

I tempi di conciliazione di vita e di lavoro hanno segnato la storia della contrattazione nazionale e di secondo livello del settore alimentare e, quindi, anche alla luce della nuova legislazione, occorre riordinare la regolazione contrattuale dei congedi parentali, prevedendo:

- La loro fruibilità su base oraria e non solo giornaliera;
- La possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;
- Il riconoscimento di 1 giorno in più di congedo per la malattia del figlio fra 3 e 10 anni;
- La retribuzione di almeno due dei giorni di permesso per malattia del figlio;
- Il riconoscimento alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo retribuito di sei mesi;
- Il computo ad evento e non ad anno del permesso retribuito di quattro giorni lavorativi in caso di decesso di un familiare;
- L'obbligo da parte delle aziende di avviso 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporta.

## **AUMENTI SALARIALI**

Nel rinnovato contesto economico europeo la politica e la dinamica del salario devono contribuire all'espansione della domanda interna e a contrastare le pressioni deflative sull'economia nazionale, a stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, accompagnando, con coerenza, la crescita del Paese. È in questa ottica che si chiede:

- L'aumento di euro 150 mensili del minimo tabellare del parametro 137;
- L'esplicita esclusione di ogni assorbimento degli aumenti contrattuali nei superminimi individuali e collettivi.
- L'aumento di 100 euro mensili dell'indennità Quadro.