



Roma, 5 febbraio 2016

RINNOVATO IL CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

Relazioni industriali

- Informativa anche alle RSU per i Gruppi, ove mancanti i Coordinamenti nazionali;
- Per i Gruppi o per le aziende significative l'inserimento tra gli argomenti delle informative anche:
 - Contenuti discussi a livello di CAE;
 - Le misure e/o interventi in tema di responsabilità sociale (es. certificazione etica SA8000)

Osservatorio e banca dati contrattuale

Costituzione di un osservatorio bilaterale e di una banca dati in cui raccogliere i principali accordi aziendali e buone pratiche.

Responsabilità sociale

Introduzione nel CCNL di enunciazione degli impegni e i principi. In caso di decisione da parte dell'azienda di adottare misure in tema di responsabilità sociale (es. certificazione etica SA8000) sarà data specifica comunicazione alle RSU.

Formazione congiunta

Possibilità di avviare, in via sperimentale, programmi formativi che coinvolgano congiuntamente RSU e Direzione Aziendale.

RLS di sito

Le parti potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, per assicurare l'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Incremento da 8 a 10 ore di formazione aggiuntiva per gli RLS.

Telelavoro e il lavoro agile

Normati e regolamentati, ribadendo il principio della volontarietà del lavoratore. Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al Telelavoro e Lavoro agile.

Lotta alle discriminazioni

Enunciazione dei principi di lotta alle discriminazioni e l'impegno delle parti per definire in sede di stesura un codice di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing

Part time

- Specifica del divisore 173 come base di calcolo per la durata e la collocazione temporale dell'orario;
- Aumento dal 5% al 7% del limite massimo di lavoratori che possono chiedere il part-time;
- In caso di assunzione di part-time, il datore di lavoro è tenuto a dare preventiva informazione ai lavoratori a tempo pieno nello stesso ambito comunale nel caso di più sedi e a prendere in considerazione le relative domande;
- Diritto di precedenza per il passaggio da tempo parziale a tempo pieno;
- Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, ciò non costituisce giustificato motivo di licenziamento;
- Diritto a chiedere in luogo del congedo parentale la trasformazione in tempo parziale.

Mercato del lavoro

Nei processi di stabilizzazione inclusi anche i lavoratori stagionali storici.

Diritti e tutele

Permessi per eventi e cause particolari: I lavoratori hanno diritto a quattro giorni di permesso retribuito in caso di decesso di un familiare; tali permessi sono computabili non più per anno solare ma per evento;

Congedi per malattia del figlio di età non superiore ai tre anni sono portati da 9 a 10 giorni non retribuiti e fruibili anche a gruppi di 4 ore;

Normato congedo parentale ad ore a gruppi minimi di 4 ore e verranno valutate richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere;

Malattia e infortunio non sul lavoro

Comunicazione dell'assenza entro l'inizio del normale orario di lavoro;

Periodo di comporto

Obbligo dell'azienda a fornire il conteggio dei giorni di malattia su richiesta del lavoratore o dei suoi familiari.

Disciplina delle mansioni

Normata secondo legge solo in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali e/o attraverso accordi con le RSU.

Migliorato il periodo per diritto al riconoscimento di livello superiore rispetto alla legge, portandolo da sei fino a tre mesi secondo i livelli d'inquadramento

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Aggiunta di ulteriori tre mesi retribuiti a carico dell'azienda rispetto ai tre già previsti dal dlgs 80/2015 da utilizzare secondo le tempistiche e le modalità della norma sopracitata.

Art. 30 ter

Fermo restando il limite di durata massima della prestazione di 48 ore compreso lo straordinario, la durata media settimanale della prestazione lavorativa compreso lo straordinario deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi (precedentemente quattro).

Flessibilità contrattuale

Incremento da 72 a 88 ore annue;

Bilateralità di settore

Rinvio della compartecipazione contributiva di 2 euro a carico del lavoratore iscritti al fondo FASA al 1° giugno 2020;

Creare le condizioni presso il fondo FASA di attività di welfare convenute dalle parti stipulanti con particolare riferimento, a titolo esemplificativo:

- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato che hanno perso involontariamente la propria occupazione e ai quali mancano non più di 24 mesi al godimento della pensione;
- Trasformazioni volontarie part-time finalizzate alla conservazione del posto di lavoro e/o ponte generazionale.

Protocollo VV.PP.

Aumento del massimale assicurativo e istituzione commissione paritetica per la revisione del protocollo VV.PP., entro il 31.12.2016.

Accordi di II° livello

Gli accordi di II° livello con scadenza tra il 1.12.2015 e il 31.12.2017, avranno una ultrattività di dodici mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 01.12.2015 al 30.11.2019.

Salario

Aumento a regime pari a 105,00 euro.

Dal 01.01.2016 20 €

Dal 01.10.2016 15 €

Dal 01.10.2017 20 €

Dal 01.10.2018 25 €

Dal 01.09.2019 25 €

Montante complessivo € 2815.

I NOSTRI NO

No all'abolizione scatti di anzianità;

No alla compressione dei costi della contrattazione aziendale (invarianza dei costi);

No: La controparte non voleva dare nessun aumento nel 2016;

No agli aumenti da erogare come voce distinta fuori dai minimi contrattuali.

La Segreteria Flai Cgil Nazionale