

Salario

Aumento a regime pari a 105,00 euro a parametro 137.	
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 €

Tabella dei minimi

Liv.	PAR.	Vecchi minimi al 30/11/15 €	Incrementi totali richiesti nel 4 anni	Aumenti dal 1/1/2016 €	Nuovi minimi dal 1/1/2016 €	Aumenti dal 1/1/2016 €	Nuovi minimi dal 1/1/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/9/2019 €	Nuovi minimi dal 1/9/2019 €
1S	230	2.159,75	776,28	33,58	2.193,33	23,18	2.218,51	33,58	2.252,09	41,97	2.294,06	41,97	2.336,03
1	200	1.878,03	153,28	29,20	1.907,23	21,90	1.929,12	29,20	1.958,32	36,50	1.994,82	36,50	2.031,31
2	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75	30,11	1.675,86
3A	145	1.361,59	111,13	21,17	1.382,76	15,88	1.398,63	21,17	1.419,80	26,46	1.446,26	26,46	1.472,72
3	130	1.202,75	99,64	18,98	1.220,73	14,23	1.235,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66	23,72	1.320,39
4	120	1.126,83	91,97	17,52	1.144,35	13,14	1.157,49	17,52	1.175,01	21,90	1.196,90	21,90	1.218,80
5	110	1.032,94	84,31	16,06	1.049,00	12,04	1.061,04	16,06	1.077,10	20,07	1.097,17	20,07	1.117,25
6	100	939,05	76,64	14,60	953,65	10,95	964,60	14,60	979,20	18,25	997,44	18,25	1.015,69

Viaggianti o piazzisti

Liv.	PAR.	Vecchi minimi al 30/11/15 €	Incrementi totali richiesti nel 4 anni	Aumenti dal 1/1/2016 €	Nuovi minimi dal 1/1/2016 €	Aumenti dal 1/10/2016 €	Nuovi minimi dal 1/10/2016 €	Aumenti dal 1/10/2017 €	Nuovi minimi dal 1/10/2017 €	Aumenti dal 1/10/2018 €	Nuovi minimi dal 1/10/2018 €	Aumenti dal 1/9/2019 €	Nuovi minimi dal 1/9/2019 €
1	165	1.549,40	126,46	24,09	1.573,49	18,07	1.591,55	24,09	1.615,64	30,11	1.645,75	30,11	1.675,86
2	130	1.202,75	99,64	18,98	1.230,73	14,23	1.253,96	18,98	1.272,94	23,72	1.296,66	23,72	1.320,39

I NOSTRI NO

No all'abolizione scatti di anzianità

No alla compressione dei costi della contrattazione aziendale

No ad un rinnovo contrattuale senza aumenti nel 2016

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

No a un orario di lavoro senza limiti e senza controllo sindacale



RINNOVATO IL CCNL
INDUSTRIA ALIMENTARE

2015-2019



Premessa

La forte convinzione unitaria delle Federazioni FAI Cisl – Flai Cgil – Uila Uil e la straordinaria partecipazione dei lavoratori del settore, in un contesto politico-economico molto complicato e difficile sono riusciti a rinnovare un C.C.N.L. che salvaguarda il valore universale dei minimi contrattuali, rafforzando contemporaneamente il secondo livello di contrattazione.

Un contratto fortemente inclusivo che dà diritti a tutti i lavoratori a prescindere dallo stato del Rapporto di lavoro e contribuisce più in generale a sostenere la proposta di Cgil – Cisl – Uil di riforma della contrattazione. Chi accusa il Sindacato di essere un soggetto di rappresentanza poco rappresentativo e vecchio è stato sconfitto.

L'accordo sta a testimoniare che anche le controparti sono interessate ad accordi basati sulle giuste mediazioni per un rilancio dell'economia nel nostro Paese che passi attraverso l'aumento dei salari e quindi dei consumi. Occorre che nelle prossime settimane siano apprezzati i contenuti dell'intesa dalle strutture Sindacali e dai lavoratori, per porre le basi per un moderno sviluppo delle relazioni sindacali e della stessa contrattazione.

Assetti contrattuali

Ribadita l'esigibilità su tutte le materie di costo. Estesa la contrattazione aziendale alle OO.SS. territoriali ove mancanti le RSU.

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;
 - 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.

- 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 compresa fra i 3 anni e i 9 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 congedo 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 d.lgs 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 settimanale 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 a 5.600 euro a sinistro e istituzione commissione paritetica per la revisione del protocollo VV.PP. che dovrà ultimare i lavori entro il 31.12.2016.

Accordi di secondo livello

Gli accordi di secondo 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.