

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 19 aprile 2021

Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle industrie alimentari – accordo di rinnovo

In data 31 luglio 2020, ANCIT, ASSOBIRRA, UNIONE ITALIANA FOOD e FAI - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL, hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL del 5 febbraio 2016 per i dipendenti dalle aziende esercenti le industrie alimentari, scaduto il 30 novembre 2019.

Soltanto in data 25 gennaio 2021, anche ANICAV, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIBE, ASSOLATTE, FEDERVINI, MINERACQUA e UNAITALIA hanno sottoscritto il verbale di stesura del CCNL che andrà a integrare il testo del 31 luglio 2020.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di accordo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO E TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO (TEM);
3. TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMI PER OBIETTIVI;
4. INCREMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (IAR);
5. DIRITTO ALLE PRESTAZIONI BILATERALI;
6. COPERTURA ASSICURATIVA RISCHIO VITA;
7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E FONDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ;
8. VIAGGIATORI E PIAZZISTI – RISCHIO MACCHINA, MALATTIA E INFORTUNIO;
9. CONTRIBUTO BILATERALITÀ DEL SETTORE;
10. ESENZIONE DAL LAVORO NOTTURNO DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI MONOAFFIDATARI;
11. LAVORO A TEMPO PARZIALE;
12. CONGEDI PARTICOLARI E CESSIONE SOLIDALE DEI ROL E DELLE FERIE.

1. DECORRENZA E DURATA

Il verbale di accordo avrà durata dal 1° dicembre 2019 e **scadrà il 30 novembre 2023**, sia per la parte economica sia normativa.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO E TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO (TEM)

Le Parti hanno stabilito che il **trattamento economico complessivo** è composto dalle seguenti voci:

- Trattamento Economico Minimo (TEM)
- Incremento Aggiuntivo Retribuzione (IAR) (vd. paragrafo 4);
- scatti di anzianità;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- fondo integrativo FASA;
- cassa rischio vita;
- cassa maternità o paternità;
- Alifond;
- maggiorazioni retributive;
- trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello;
- ex premio di produzione già congelato in cifra fissa;
- indennità e trattamenti economici previsti dal CCNL.

Inoltre, le Parti hanno stabilito che il **Trattamento Economico Minimo (TEM)** comprenderà la paga base minimi tabellari), l'ex indennità di contingenza e l'EDR. A seguito degli aumenti retributivi pattuiti, i nuovi importi mensili della paga base nazionale conglobata saranno i seguenti:

Livello	Nuovi minimi (in euro) a partire dal			
	1° dicembre 2019	1° settembre 2021	1° gennaio 2022	1° gennaio 2023
1S	2.372,01	2.407,02	2.442,02	2.477,05
1	2.062,59	2.093,03	2.123,47	2.153,93
2	1.701,67	1.726,78	1.751,90	1.777,03
3A	1.495,40	1.517,47	1.539,54	1.561,62
3	1.340,73	1.360,52	1.380,30	1.400,10
4	1.237,57	1.255,83	1.274,10	1.292,37
5	1.134,46	1.151,20	1.167,94	1.184,70
6	1.031,33	1.046,55	1.061,77	1.077,00

Per i viaggiatori e i piazzisti, invece, gli importi saranno i seguenti:

Livello	Nuovi minimi (in euro) a partire dal			
	1° dicembre 2019	1° settembre 2021	1° gennaio 2022	1° gennaio 2023
I	1.701,67	1.726,78	1.751,90	1.777,03
II	1.340,73	1.360,52	1.380,30	1.400,10

3. TRATTAMENTO ECONOMICO PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO E PREMI PER OBIETTIVI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito una indennità a carico delle aziende per **mancata contrattazione di secondo livello** da erogare ai lavoratori dipendenti. Nel dettaglio:

LIVELLO	INDENNITÀ PER MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO (in euro)
1S	50,37
1	43,80
2	36,14
3A	31,76
3	28,47
4	26,28
5	24,09
6	21,90

Tali importi, che non hanno alcun riflesso sugli istituti contrattuali e di legge e saranno esclusi dal conteggio utile ai fine del t.f.r., saranno riconosciuti a partire dal **1° gennaio 2023** per **dodici mensilità**.

Inoltre, la Parti hanno pattuito che i contratti di secondo livello in essere o in fase di rinnovo saranno prorogati di **ulteriori dodici mesi**. Inoltre, i rinnovi dei contratti di secondo livello non potranno avvenire nello stesso anno solare del rinnovo del CCNL.

4. INCREMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (IAR)

Con l'accordo in commento, le Parti, come già accennato nel paragrafo 2, hanno introdotto un ulteriore incremento, denominato **incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR)** da erogare a tutti i lavoratori dipendenti con decorrenza **1° aprile 2023**. Nel dettaglio, tale importo non è assorbibile e costituisce un elemento aggiuntivo della retribuzione che andrà a incidere su tredicesima, quattordicesima e t.f.r.. Gli importi saranno:

LIVELLO	IAR (in euro)
1S	58,77
1	21,10
2	42,16
3A	37,05
3	33,22
4	30,66
5	28,11
6	25,55

5. DIRITTO ALLE PRESTAZIONI BILATERALI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno ribadito che le prestazioni di bilateralità sono da considerarsi un diritto contrattuale spettante a ogni lavoratore; pertanto, a partire dal **1° gennaio 2021**, le imprese che non aderiscono alla bilateralità dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a **20,00 euro lordi mensili per dodici mensilità** (per i lavoratori a tempo parziale, la somma sarà corrisposta proporzionalmente all'orario di lavoro). Tale importo costituisce un elemento distinto della retribuzione (EDR) e non avrà alcun riflesso sugli istituti contrattuali e di legge.

Sul punto, sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello già sottoscritti prima del 1° gennaio 2011, che prevedono l'istituzione di polizze, casse o fondi integrativi per l'assistenza sanitaria, il rischio/vita e il sostegno alla maternità/paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*, e gli accordi individuali di miglior favore.

6. COPERTURA ASSICURATIVA RISCHIO VITA

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che a partire **dal 1° gennaio 2021**, l'onere annuo complessivo a carico dell'azienda è pari a **30,00 euro** per ogni **lavoratore** a tempo **indeterminato**, importo non cumulabile con altri trattamenti analoghi o equipollenti già operanti a livello della singola azienda.

7. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E FONDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Con l'accordo di rinnovo, al fine di finanziare il Fondo di assistenza sanitaria integrativa le Parti hanno stabilito che **dal 1° gennaio 2022** il contributo a carico azienda passerà dagli attuali 10,00 euro mensili a **12,00 euro** al mese per **dodici mensilità**. Dal **1° giugno 2025**, invece, il finanziamento al Fondo potrà essere aumentato di **ulteriori 2,00 euro mensili**, sempre per dodici mensilità, **a carico del lavoratore dipendente** che ne faccia espressa richiesta. Qualora il dipendente non manifesti la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, il lavoratore decadrà dall'iscrizione e cesserà automaticamente la contribuzione da parte dell'azienda.

Inoltre, sempre **dal 1° gennaio 2022**, ciascun familiare fiscalmente a carico dei suddetti lavoratori potrà iscriversi al Fondo FASA con il versamento mensile pari a **2,00 euro** per **dodici mensilità**.

Anche in questi casi, sono sempre fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello già sottoscritti prima della data di entrata in vigore dell'accordo in commento che prevedano l'istituzione di polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Da ultimo, le Parti hanno stabilito di assicurare la gestione delle **indennità** contrattuali e di legge a sostegno della **maternità** e della **paternità** per il periodo di astensione facoltativa *post partum* tramite il Fondo FASA, al quale sarà versata una specifica **contribuzione** di **2,00 euro** mensili per dodici mensilità per ogni lavoratore a tempo indeterminato.

A partire **dal 1° gennaio 2021**, l'importo mensile sarà pari a **3,50 euro**, sempre per dodici mensilità.

8. VIAGGIATORI E PIAZZISTI – RISCHIO MACCHINA, MALATTIA E INFORTUNIO

Con riferimento ai viaggiatori e ai piazzisti, le Parti hanno stabilito che le **spese di riparazione** dell'automezzo per incidenti provocati, senza dolo, durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative dovranno essere sostenute dall'azienda nella misura del **90%** (prima era l'**80%**) e comunque con un **massimale di 5.700,00 euro** (in precedenza era pari a **5.600,00 euro**) per sinistro, anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura.

Inoltre, le Parti hanno stabilito che per gli infortuni sul lavoro le aziende dovranno garantire con polizze assicurative o altre forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva di **35.000,00 euro** in caso di morte e **45.000,00 euro** per invalidità permanente totale.

A partire dal **1° gennaio 2021**, i suddetti importi saranno augmentati rispettivamente a **38.000,00 euro** e **48.000,00 euro**.

9. CONTRIBUTO BILATERALITÀ DEL SETTORE

In attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, con il suddetto accordo le Parti hanno stabilito che a partire **dal 1° gennaio 2021** le imprese dovranno versare l'importo di **2,00 euro** al mese per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in un'apposita sezione separata del Fondo FASA.

10. ESENZIONE DAL LAVORO NOTTURNO DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI MONOAFFIDATARI

Al fine di favorire il reinserimento sul posto di lavoro della lavoratrice madre e del lavoratore padre, purché sia monoaffidatario, le Parti hanno inteso concedere a questi ultimi un **prolungamento** del periodo di **esenzione** dal **lavoro notturno** di **nove mesi** (in luogo dei precedenti sei) a partire dal compimento dei tre anni di vita della prole, previa richiesta dei suddetti lavoratori e compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

11. LAVORO A TEMPO PARZIALE

A partire dal **1° gennaio 2022**, le Parti hanno inteso riconoscere al lavoratore part time a tempo indeterminato il **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato a tempo pieno effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale.

Qualora l'impresa assuma lavoratori a tempo parziale, essa dovrà dare priorità, fino al limite del **8%** del personale in forza a tempo pieno, alle richieste interne di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time che siano motivate dall'esigenza di:

- assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e/o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che siano gravemente ammalati, diversamente abili o che abbiano accesso a percorsi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- accudire i figli minori di sette anni o al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita della prole;

- attività di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

12. CONGEDI PARTICOLARI E CESSIONE SOLIDALE DEI ROL E DELLE FERIE

Con l'accordo in commento le Parti hanno inteso regolamentare e modificare la fruizione di alcuni congedi, le cui condizioni contrattuali non si cumulano con altri trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Con riferimento a tale tipologia di congedo, le Parti hanno stabilito che la vittima ha diritto a un prolungamento fino a un massimo di **ulteriori tre mesi** di **permessi retribuiti** a carico dell'azienda.

CONGEDI PARENTALI

In occasione della nascita del figlio, il **lavoratore padre** può beneficiare di **due giorni** di **permessi retribuiti** (in precedenza, uno solo).

Inoltre, ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo massimo complessivo di 12 mesi per ogni bambino per i primi **12 anni di vita** (in luogo dei precedenti otto).

Da ultimo, previa presentazione di idonea documentazione, la lavoratrice madre o il lavoratore padre possono usufruire di **permessi non retribuiti** per l'inserimento all'asilo nido dei figli di età inferiore ai 3 anni fino a un massimo di **otto ore** frazionabili.

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Le Parti hanno stabilito il diritto di entrambi i genitori, alternativamente, di **astenersi** dal lavoro per periodi corrispondenti alla **malattia** di ciascun **figlio** di età non superiore a tre anni.

Per i periodi di malattia di ogni figlio tra i tre e i dieci anni (in luogo dei precedenti nove), invece, i genitori hanno il diritto, sempre alternativamente, di astenersi dal lavoro per **dieci giorni lavorativi** all'anno non retribuiti e fruibili a frazioni di quattro ore giornaliere.

CONGEDO PER L'ASSISTENZA INTRAGENERAZIONALE

Le Parti hanno stabilito i lavoratori, previa presentazione di idonea documentazione con un preavviso di almeno cinque giorni, hanno diritto di usufruire di **due mezzeggiornate all'anno** di **permesso retribuito**, non frazionabili, per l'assistenza ai genitori di età pari o superiore a 75 anni nei casi di ricovero e/o dimissioni, *day hospital* o visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili qualora per i medesimi soggetti siano già assistiti con i permessi ai sensi della Legge n. 104 del 1992.

CESSIONE SOLIDALE DEI ROL E DELLE FERIE

Da ultimo, in sede di rinnovo degli accordi integrativi le Parti hanno previsto la possibilità per i lavoratori di **cedere gratuitamente** le proprie **ROL** e le proprie **ferie** maturate per permettere ad altro lavoratore dipendente dello stesso datore di lavoro di assistere i figli entro i quattordici anni in caso di particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)