

ACCORDO DI RINNOVO

del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addi, Roma 13 febbraio 2013

TRA

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata da Francesco La Sorsa, Edvino Jerian, Roberto Capello, Giancarlo Ceccolini, Simone Pieragostini, assistiti da Claudio Fierro e da E. Claudio Schiavone;
- l'Assopanificatori aderente a Fiesca-Confesercenti, rappresentata da Mario Partigiani, Gaetano Pergamo, Benvenuto Pagnoni, Giampaolo Angelotti assistiti da Luisa Barrameda e da Elvira Massimiano.

E

- la FLAI-CGIL rappresentata da Ettore Ronconi, Ivano Gualersi, Marco Bermani, Renzo Pellizon, Damiano Marrano, Valentino Rottigni, Giorgia Sanguinetti, Sonia Guerrini, Sergio De Pra';
- la FAI-CISL rappresentata, Attilio Cornelli, Ermanno Bonaldo, Antonio Castellucci, Angelo Della Vecchia, Silvano Giangiacomi, Maurizio Ori, Tiziana Priori, Claudio Sacilotto, Pietro Scomparin.
- la UILA-UIL rappresentata da Guido Majrone, Ezio Agati, Domenico Baiano, Lucia Fiscato, Antonio Mattei, Sergio Modanesi, Ennio Rovatti.

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 13 febbraio 2013



PREMESSA

La Federazione Italiana Panificatori, l'Assopanificatori-Fiesa/Confesercenti, la Fai-Cisl; la Flai-Cgil e la Uila-Uil, si riconoscono reciprocamente quali soggetti maggiormente rappresentativi delle attività di panificazione e dei lavoratori da esse dipendenti.

Conseguentemente le Parti soprarichiamate si impegnano a riconoscere il vigente CCNL-Panificazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini, nell'ambito delle rappresentanze datoriali del commercio, turismo e servizi.

Dichiarano, altresì, ad ogni effetto, l'impegno ad astenersi dalla stipula di patti e/o accordi diretti ed indiretti con altre Parti modificativi del presente CCNL e/o dal riconoscimento e/o istituzione di Enti bilaterali diversi da quelli previsti dal presente CCNL.

Qualora altre organizzazioni datoriali dei settori soprarichiamati siano interessate a regolare i rapporti di lavoro dei propri lavoratori dipendenti uniformandosi alla disciplina stabilita dal presente contratto, lo potranno recepire unicamente nella sua interezza, ivi compresi gli Enti bilaterali dallo stesso previsti.

La presente dichiarazione a verbale, costituendo elemento essenziale dell'intesa che ha condotto alla stipula del CCNL, potrà essere modificata esclusivamente con il consenso unanime delle Parti firmatarie.

Le Parti concordano che, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, il presente Contratto ha efficacia per il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo di Rinnovo.

Il presente Accordo di rinnovo ha vigenza dal 1/1/2012 e scadrà il 31/12/2014.

L'Accordo dovrà intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi mesi sette dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

WELFARE CONTRATTUALE

ART..... PROMOZIONE DELLA BILATERALITA'

I trattamenti previsti dalla bilateralità (Ebipan e Fonsap) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

- A. tale sistema di bilateralità eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono ritenute indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL-Panificazione;
- B. tali prestazioni rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore;
- C. ai fini del presente Protocollo deve intendersi per

- 1) **adempimento contributivo** – il regolare versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali nazionali
- 2) **inadempimento contributivo:**
 - la mancata adesione agli Enti Bilaterali nazionali previsti dal CCNL della panificazione da parte del datore di lavoro nei termini e secondo le condizioni stabilite dall'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni;
 - datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi di cui all' Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni a favore degli Enti Bilaterali nazionali.
- 3) **Mora contributiva totale o parziale** – ritardo nell' adempimento e/o parziale versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali nazionali;

A PARTIRE DALLA DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE ACCORDO DI RINNOVO SI STABILISCE QUANTO SEGUE:

1. In ogni caso di inadempimento contributivo, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore di ciascun lavoratore un importo pari a Euro 20,00 lordi mensili da corrispondere per 14 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide sugli istituti retributivi di legge e contrattuali, a esclusione del TFR.
2. Il sistema di bilateralità nazionale, in caso di mora totale o parziale nei versamenti contributivi del datore di lavoro aderente, successivamente a formale intimazione di pagamento delle differenze contributive, decorsi mesi 6 (sei) e perdurando inadempimento anche solo parziale, restituirà all'impresa gli importi degli eventuali pagamenti parziali, al netto dei costi sostenuti dagli Enti Bilaterali nazionali. Per l'arco temporale di inadempimento si verificheranno tutte le conseguenze contrattuali derivanti dalla mancata contribuzione, ivi compreso quanto previsto al punto 1 (uno) sopra riportato.
3. Per i fini del presente Accordo gli Enti Bilaterali nazionali procederanno con l'emanazione di regolamenti attuativi entro il 30/6/2013.

4. Entrambi gli importi omnicomprensivi previsti dall'Accordo del 7/6/2011 sono incrementati con decorrenza 1/7/2013 per un importo mensile pari a €3,00 di cui €1,00 sarà destinato agli Enti bilaterali territoriali costituiti e costituendi. Pertanto, i singoli importi mensili di cui al citato Accordo con decorrenza 1/7/2013 saranno rispettivamente pari a €20,00 (dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato uguale o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare) e € 10,00 (per ogni altro dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 9 mesi).

ART..... SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale o, in alternativa, aziendale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale, pari a quella prevista per il CCNL.

La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Le parti stipulanti il presente contratto costituiranno un'apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del II livello di contrattazione.

*

Le parti stipulanti demandano al secondo livello di contrattazione, su base territoriale per il settore artigiano e secondo le regole del CCNL vigente per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la regolamentazione delle seguenti materie.

a) premio variabile di risultato. Le erogazioni retributive previste dal II livello di contrattazione sono strettamente correlate a:

- i risultati conseguiti, con riferimento ad obiettivi incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL;

- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

- Tali importi sono variabili e non predeterminabili e pertanto non sono utili ai fini del ricalcolo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

- Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra. Le erogazioni di secondo livello devono rispettare i presupposti della normativa statale disciplinante la fruizione di agevolazioni di natura fiscale e/o contributiva. Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale.

- b) Profili, programmi formativi e criteri di certificazione della capacità formativa per l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante;
- c) Tempi e modalità di attuazione della formazione nell'apprendistato;
- d) articolazione delle giornate lavorative ed articolazione oraria della prestazione lavorativa con riferimento ad eventuali forme di flessibilità;
- e) maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già regolanti la materia;
- f) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- g) le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente CCNL alla contrattazione di secondo livello.
- h) Sulla base di Accordi aziendali o territoriali con i soggetti negoziali di parte sindacale RSU e/o OOSS e datoriali territoriali stipulanti il presente CCNL, al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare strumenti modificativi delle regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL sulle prestazioni lavorative, sugli orari di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, dandone la caratteristica della temporaneità e della sperimentazione.

Fermo restando l'attuale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze connesse allo sviluppo ed all'evoluzione produttiva e commerciale conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle imprese.

In tale ottica le Parti convengono sull'opportunità di procedere a livello territoriale nonché, laddove costituite le rsu a livello aziendale ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e/o della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari e connesse alla qualifica di riferimento) siano finalizzati alla definizione, di nuovi modelli di professionalità e di organizzazione del lavoro.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti definiranno gli inquadramenti conseguenti.

Le parti potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

*

Le parti contrattuali, alla luce del non omogeneo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale sul territorio nazionale, a fronte della rilevanza che il secondo livello di contrattazione ha assunto e sempre più assumerà nelle politiche di sviluppo del settore con riferimento al miglioramento degli standard di formazione, sicurezza e redistribuzione del reddito prodotto dal perseguito incremento di produttività, convengono quanto segue.

Su congiunta istanza delle sigle sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto operanti a livello territoriale, gli organi nazionali delle

rispettive associazioni potranno assistere i rappresentanti territoriali nelle trattative e nella eventuale stipulazione di accordi di secondo livello.
Tale previsione, ritenuta utile dalle parti ai fini della promozione della contrattazione di secondo livello, è da ritenersi sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente contratto.

ART..... CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO RELATIVA AI PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le RSA/R.S.U., o, in loro assenza, territoriale.

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, salvo quanto sopra disciplinato in materia di intervento della contrattazione nazionale su temi delegati al II livello di contrattazione, e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dall'articolo precedente.

APPRENDISTATO - PROPORZIONE NUMERICA

In relazione all'Accordo sull'apprendistato di data 4/5/2012 le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dal Dlgs n. 167/2011 come modificato dalla Legge n. 92/2012.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Considerata l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate dal presente ccnl Le Parti stabiliscono quanto segue.

L'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore ai sensi dell'art. 5 comma 3 ultimo periodo Dlgs 368/2001 come modificato dalla legge n. 92/2012 è fissato in 20 (venti) giorni nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 (sei), per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine.

Le Parti a livello nazionale convengono sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato inerenti ai casi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro sia per legge che per contratto. Tale previsione sarà realizzata, in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, attraverso un'intesa al secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale con i soggetti negoziali di parte sindacale RSU e/o OOSS e datoriali territoriali stipulanti il presente CCNL.

ART..... LAVORATORI MIGRANTI

Al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto; inoltre per le stesse motivazioni e finalità potrà essere concessa ai suddetti lavoratori l'anticipazione del TFR.

Le Parti s'impegnano alla predisposizione, a carico della bilateralità contrattuale, di vademecum multilingue esplicativi delle prestazioni previste da EBIPAN e FONSAP.

Art..... - AUMENTI RETRIBUTIVI (panifici artigianali)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare:

Qualifica A2

dal 1/2/2013 incremento di 50 euro

dal 1/1/2014 incremento di 30 euro

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi in assenza di clausole espresse di non assorbibilità, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Art..... INDENNITA' RINNOVO (dipendenti panifici artigianali)

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 180,00 lorde da corrisondersi nella misura di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2013, di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di aprile 2013 e di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2013. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1/1/2012. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

ART..... - AUMENTI RETRIBUTIVI (Lavoratori dipendenti da panifici ad Indirizzo produttivo industriale)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare:

Livello 3B

dal 1/2/2013 incremento di 60 euro

dal 1/1/2014 incremento di 43 euro

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi in assenza di clausole espresse di non assorbibilità, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

ART..... INDENNITA' RINNOVO (dipendenti panifici industriali)

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'erogazione "una tantum" di euro 255,00 lorde da corrispondersi nella misura di 85,00 euro unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2013, di euro 85,00 unitamente alla retribuzione del mese di aprile 2013, di euro 85,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2013.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1/1/2012. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro mesi 4 (quattro) dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le Parti si danno atto che in fase di stesura del presente CCNL effettueranno una rivisitazione del testo emendandolo da Istituti soppressi e razionalizzandolo sul piano grafico per una più agevole consultazione. Nelle more della stesura del testo contrattuale unico della panificazione, continuano ad avere vigenza le norme contrattuali non espressamente modificate dal presente accordo.

LSC

FIPPA

ASSOPANIFICATORI

FAL-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

ALLEGATO 1

A) I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative stipulanti sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole vigenti.

B) In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi e le intese aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

