



## SINTESI CCNL: Trasformazione Prodotti Agricoli e Zootecnici e Lavorazione prodotti alimentari UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

Aprile 2020

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	<b>01 Aprile 2020</b>	<b>01 Aprile 2020</b>	<b>31 Marzo 2023</b>
	Parti stipulanti	<b>UNIMPRESA - CONF.A.I.L.</b>	
<b>Campo di applicazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente delle micro, piccole e medie imprese, reti di imprese e unità produttive che operano nei settori della trasformazione dei prodotti agricoli zootecnici e della lavorazione dei prodotti alimentari:</li> <li>conserviero animale, dolciario, lattiero-caseario, degli alimenti zootecnici, delle lavorazioni specie avicole, delle centrali del latte, dei vini, spumanti, vermut, aperitivi a base di vino, liquori, delle distillerie di 2° grado, delle acque, bevande gassate, idrominerali, birra e malto, conserve vegetali, risiero, alimentari vari, pastai e mugnai, conserve ittiche, saccarifero, oleario, torrefazione del caffè, alcol e lievito, macellazione e lavorazione delle carni, produzione di pasti destinati alla collettività ivi comprese le mense aziendali.</li> <li>In particolare il presente contratto si applica alle micro, piccole e medie imprese, reti di imprese e unità produttive dei settori di cui sopra, che eventualmente applichino ai propri dipendenti, anche di fatto, il trattamento contrattuale dell'industria alimentare non cooperativa.</li> </ul>		

### DATI RETRIBUTIVI

La retribuzione lorda mensile spettante è calcolata dividendo per 173. E' composta da: retribuzione come da posizione economica da erogarsi per 12 mensilità; tredicesima e quattordicesima mensilità; trattamento di fine rapporto; elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti; eventuali trattamenti ad personam.

Con decorrenza 01 Aprile 2020 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

Tabella minimi mensili - ESCLUSA LA PANIFICAZIONE

Livelli	Minimi al 01/04/2020	Minimi dal 01/09/2020		Minimi dal 01/09/2021		Minimi dal 01/09/2022		Minimi dal 01/03/2023		Totale	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.394,07	60.43	2.354,50	30.21	2.384,71	30.21	2.414,92	30.21	2.445,13	151.08	230
1°	2.294,07	60.43	2.354,50	30.21	2.384,71	30.21	2.414,92	30.21	2.445,13	151.08	230
2°	1.994,80	52.55	2.047,35	26.27	2.073,62	26.27	2.099,89	26.27	2.126,16	131.38	200
3°	1.645,76	43.35	1.689,11	21.67	1.710,78	21.67	1.732,45	21.67	1.754,12	108.38	165

4°	1.446,28	38.10	1.484,38	19.05	1.503,43	19.05	1.522,48	19.05	1.541,53	95.25	145
5°	1.296,65	34.15	1.330,80	17.07	1.347,87	17.07	1.364,94	17.07	1.382,01	85.39	130
6°	1.196,89	31.52	1.228,41	15.76	1.244,17	15.76	1.259,93	15.76	1.275,69	78.82	120
7°	1.097,16	28.90	1.126,06	14.45	1.140,51	14.45	1.154,96	14.45	1.169,41	72.25	110
8°	997,43	26.27	1.023.70	13.13	1036.83	13.13	1049.96	13.13	1063.09	65.66	100

**VIAGGIATORI O PIAZZISTI**

Livelli	Minimi al 01/04/2020	Minimi dal 01/09/2020		Minimi dal 01/09/2021		Minimi dal 01/09/2022		Minimi dal 01/03/2023		Totale	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.645,76	43.35	1.689,11	21.67	1.710,78	21.67	1.732,45	21.67	1.754,12	108.38	165
5°	1.296,65	34.15	1.330,80	17.07	1.347,87	17.07	1.364,94	17.07	1.382,01	85.39	130

**TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE**

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

a) paga base; indennità di contingenza; premio di produzione nazionale; scatti di anzianità.

Livelli	Minimi al 01/04/2020	Minimi dal 01/09/2020		Minimi dal 01/09/2021		Minimi dal 01/09/2022		Minimi dal 01/03/2023		Totale	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.507,05	45.85	1.552,90	22.92	1.575,82	22.92	1.598,74	22.92	1.621,66	114.64	200
2°	1389,79	42.18	1.431,97	21.09	1.453,06	21.09	1.474,15	21.09	1.495,24	105.46	184
3A	1.280,70	38.74	1.319,44	19.37	1.338,81	19.37	1.358,18	19.37	1.377,55	96.87	169
3B	1.192,40	36.00	1.228,40	18,00	1.246,40	18,00	1.264,40	18,00	1.282,40	90,00	157
4°	1.005,37	30.49	1.030,86	15.24	1.046,10	15.24	1.061,34	15.24	1.076,58	76.23	133
5°	894,92	27.28	849,44	13.64	860,81	13.64	875,97	13.64	894,92	68.21	119
6°	754,02	22.92	715,80	11.46	725,35	11.46	738,09	11.46	754,02	57.32	100

DATI RETRIBUTIVI	
Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore	Nel caso di passaggio alla categoria superiore sarà assegnato il trattamento economico corrispondente alla nuova qualifica.
Mensilità aggiuntive	<p>Ai lavoratori viene corrisposta - di regola entro il mese di dicembre di ogni anno - una "tredicesima mensilità" composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stipendio base mensile; eventuale "assegno ad personam"; superminimo.</li> </ul> <p>La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in posizione che comporti la sospensione dello stipendio.</p> <p>Ai lavoratori viene corrisposta di regola a giugno di ogni anno la quattordicesima mensilità. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a questi effetti come mese intero. La quattordicesima mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità.</p>
Premio di Risultato	La determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese del settore anche in considerazione dell'applicazione del Welfare Aziendale.
Elemento di garanzia retributiva	Le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno gli importi indicati alla tabella contrattuale allegata.
Lavoro straordinario, notturno, festivo	È considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettemanali, che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendali, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali. Al di là dei casi previsti, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e RSA/RSU di norma nei limiti di 80 ore annue "pro-capite". Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Le maggiorazioni sono previste a seconda in base alle diverse attività produttive. (Carni – lattiero caseari – prodotti da forno – vini – liquori ecc.
Indennità di disagio	Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte, le parti in impresa potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi: Disagio freddo; disagio caldo; disagio umido; indennità maneggio denaro.
Riposo settimanale	<p>Il riposo settimanale è disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni previste dalla stessa normativa.</p> <p><b>Normativa particolare per i viaggiatori e piazzisti</b></p> <p>Il viaggiatore o piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.</p> <p>Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto ad ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta. Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Classificazione del personale	I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli. I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli

<b>Periodo di prova</b>	L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova pari a: Quadri 1° e 2° Liv: 130giorni; 3°,4°e 5° Liv. 90 giorni; 6° liv. 40 giorni; 7° liv. 35 giorni; 8° liv. 30 giorni. Per il settore della panificazione: 1° e 2° Liv. 90 giorni effettivi; A e 3B: 60 giorni effettivi; 4° liv. 45 giorni effettivi; 5° e 6° Liv. 30 giorni effettivi.
<b>Tirocinio</b>	I lavoratori privi di esperienza professionale specifica, ovvero che risultino disoccupati da almeno 12 mesi od occupati in attività occasionali, potranno essere inquadrati: nell'8° livello: a) fino a 18 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 7° livello; b) fino a 24 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 6° livello; nel 7° livello: c) fino a 27 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 5° livello; nel 6° livello: d) fino a 30 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti in livelli superiori al 5°.

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<b>Orario di lavoro</b>	L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore. La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. <b>Normativa particolare per i viaggiatori e piazzisti</b> La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana, ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate, ovvero, previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.
<b>Festività</b>	Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).
<b>Ferie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;</li> <li>- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;</li> <li>- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): per il viaggiatore o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate;</li> <li>- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): per il viaggiatore o piazzista nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 6 giornate.</li> </ul> La giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

<b>MALATTIA</b>	
<b>Malattia</b>	diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi: a. anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario; b. anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario. Il trattamento economico del lavoratore non in prova è: anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario; oltre i 5 anni: 180 giorni di calendario. Settore della panificazione: Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse. Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate

	con il 100% della retribuzione normale.
<b>Maternità</b>	Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'80% dell'intera retribuzione.
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Conservazione del posto: come per la malattia. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino al 180° giorno di assenza.
<b>Congedo matrimoniale</b>	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione.
<b>Corsi di studio e attività formative</b>	Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa impresa può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
<b>Altri permessi e aspettative</b>	<p>Tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.</p> <p>Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario di lavoro. Nel caso di patologie gravi del figlio convivente accertate e certificate il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.</p> <p>Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.</p> <p>Il genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito per la giornata in cui gli nasce un figlio. I genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.</p>
<b>Congedi parentali</b>	

#### DISCIPLINE SPECIALI

<b>Responsabilità civile</b>	<b>In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.</b>
<b>Missioni e Trasferte</b>	<p>Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.</p> <p>Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; quelle eccedenti saranno compensate con il 65% della retribuzione normale.</p>

ESTINZIONE DEL RAPPORTO				
<b>Preavviso</b>	<b>Quadri - Impiegati - Intermedi</b>			
	Anni di servizio	Livelli professionali		
		Quadri, 1° e 2° (*)	3° (**)	Altri livelli
	Fino a 4 anni	2 mesi (***)	1 mese (***)	1/2 mese (***)
	Oltre 4, fino a 10 anni	3 mesi (***)	1 mese e 1/2 (***)	1 mese (***)
	Oltre i 10 anni	4 mesi (***)	2 mesi (***)	1 mese e 1/2 (***)
	(*) 1° e 2° livello per il settore panificazione industriale. (**) 3°A livello per il settore panificazione industriale. (***) I periodi indicati si intendono di calendario.  <b>Operai:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno di anzianità di servizio compiuto;</li> <li>- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di servizio;</li> <li>- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.</li> </ul> In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2, fermi restando i valori orari sopra esposti.			
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore: <ul style="list-style-type: none"> <li>- minimo tabellare;</li> <li>- aumenti periodici di anzianità;</li> <li>- superminimi e aumenti di merito (*);</li> <li>- contingenza;</li> <li>- salario aziendale;</li> <li>- indennità turno (*);</li> <li>- indennità di maneggio denaro (*);</li> <li>- provvigioni, incentivi, interessenze (*);</li> <li>- tredicesima e quattordicesima mensilità;</li> <li>- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti);</li> <li>- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.</li> </ul> (*) Purché corrisposti in modo continuativo e non occasionale.			

DIRITTI SINDACALI E DI APPRESENTANZA	
<b>Attività sindacale</b>	Assemblea: nelle unità aziendali hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue retribuite. Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela.
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
<b>Permessi retribuiti</b>	I componenti i Consigli direttivi nazionali e regionali delle Organizzazioni sindacali hanno diritto a permessi sindacali retribuiti per un massimo annuo, non cumulabile oltre l'anno di competenza, per partecipare alle riunioni dei rispettivi Consigli o a riunioni sindacali. Inoltre, ai componenti degli Organi centrali dell'Organizzazione, che verranno nominativamente indicati alle Sedi nazionali delle Associazioni datoriali firmatarie, verranno accordati a loro richiesta, altri 10 giorni, per ciascuno, di permessi retribuiti. I permessi di cui sopra non potranno rispettivamente superare 5 e 4 giorni consecutivi.