

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO REGIONALE DI LAVORO SETTORE
ARTIGIANO
ALIMENTARE - PANIFICAZIONE**

Tra le Associazioni Artigiane:

FEDERALIMENTAZIONE Piemonte rappresentata dal Presidente Giovanni Fasola assistita da CONFARTIGIANATO Piemonte, rappresentata dal Presidente Mario Galli, dal Segretario Regionale Silvano Berna e da Sergio Paro, Umberto Marino, Cesare Maurizio Valvo e Carlo Napoli del Dipartimento Sindacale;

Associazione Alimentaristi CNA rappresentata dal Presidente Enzo Arzilli assistita da CNA Piemonte, rappresentata dal Presidente Federico Casetta, dal Segretario Regionale Michele Sabatino e da Angela Maria Brunetto, Paolo Alberti, Stefano Busi del Dipartimento Sindacale;

F.N.A.-CASA rappresentata dal Presidente Luigi Giustetto assistita da CASA Piemonte, rappresentata dal Presidente Ulderico Carboni, dal Segretario Regionale Paolo Mignone e da Maria Luisa Minerdo, Piergiorgio Scoffone, del Dipartimento Sindacale;

e le Organizzazioni Sindacali

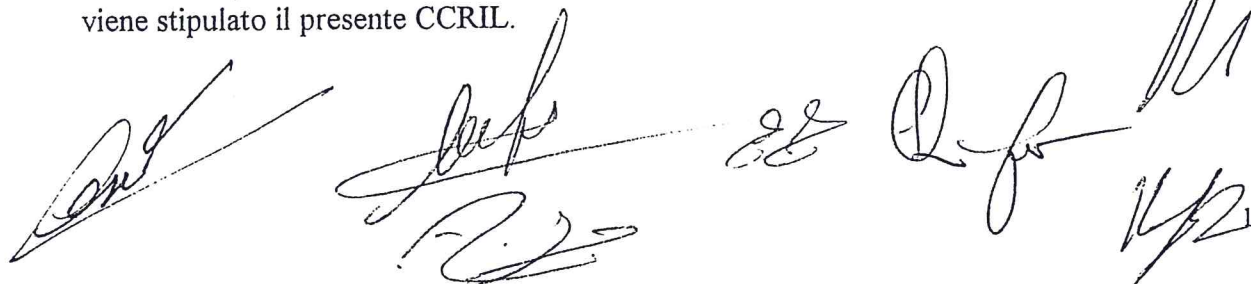


FAT-CISL Piemonte rappresentata dal Segretario Generale Claudio Risso e da Franco Ferria;

FLAI-CGIL Piemonte rappresentata dal Segretario Generale Elvio Tron e da Umberto Radin;

UILA-UIL Piemonte rappresentata dal Segretario Generale Francesco Vendola e da Andrea Brignolo ;

viene stipulato il presente CCRIL.



RELAZIONI SINDACALI

Le parti convengono sul valore fondamentale della contrattazione autonoma nell'artigianato alimentare e panificazione che rappresenta un sistema di imprese importante per lo sviluppo e l'occupazione nella nostra Regione.

Le parti opereranno nelle reciproche autonomie per realizzare un sistema di relazioni sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle questioni specifiche che investono il settore, finalizzato al mantenimento e al raggiungimento di più elevati livelli occupazionali, ottenibili attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane che operano nei diversi comparti.

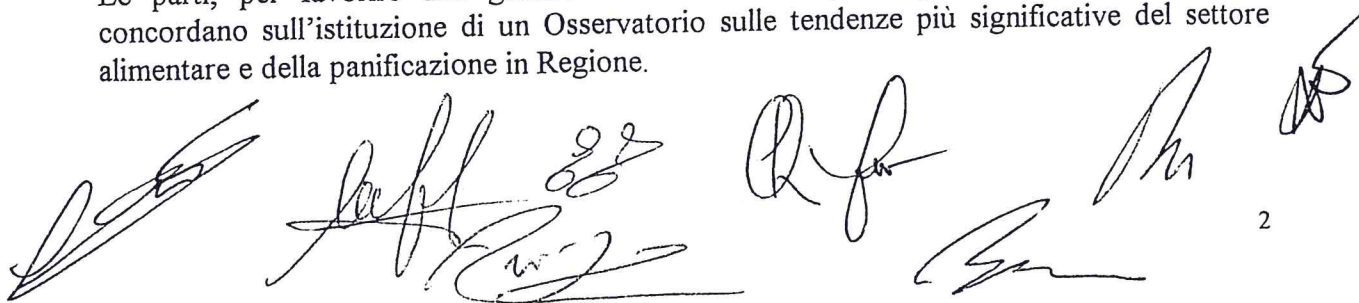
Il settore alimentare e della panificazione deve fronteggiare un mercato in profondo cambiamento, caratterizzato da nuovi orientamenti dei consumatori, più sensibili ai temi della sicurezza alimentare, dalle nuove prospettive che si aprono per le aziende che scelgono di privilegiare le linee di prodotti di qualità, dal ruolo della grande distribuzione con la quale l'artigianato continua ad avere difficoltà di accesso e problemi sui termini di pagamento, sempre molto dilazionati, rispetto alla consegna.

Le azioni da intraprendere per rispondere a queste nuove esigenze sono dirette alla realizzazione di progetti di filiera sulla sicurezza che possano tutelare anche le aziende trasformatrici dalla presenza di organismi geneticamente modificati, a sviluppare i consorzi di tutela e di promozione, i consorzi export, a creare marchi di denominazione d'origine protetta e d'identificazione geografica protetta, ossia tutte quelle forme di promozione che possono diventare un'importante leva per la crescita degli addetti e del fatturato.

Le parti s'impegnano ad operare anche con autonome iniziative verso il Governo regionale affinché siano attivate le necessarie politiche di incentivazione a sostegno dell'artigianato alimentare e della panificazione in Piemonte, nonché alla concreta attuazione degli specifici interventi settoriali e/o per particolari aree territoriali, previsti dalla legge regionale 9/5/97 n. 21 "Norme per lo sviluppo e la qualificazione dell'Artigianato" così come modificata con legge regionale 31/8/99 n. 24, dal Regolamento 1260/99 del Docup 2000/2006 che definisce gli assi di ripartizione dei fondi strutturali per il Piemonte, dai Patti territoriali approvati recentemente.

Articolo 2 OSSERVATORIO

Le parti, per favorire una gestione dinamica della prima parte del CCNL vigente, concordano sull'istituzione di un Osservatorio sulle tendenze più significative del settore alimentare e della panificazione in Regione.



2

Compiti dell'Osservatorio saranno:

- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti e alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sul numero e variazioni delle imprese, sull'andamento del mercato del lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti a termine, occupazione femminile;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni, nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e/o privati;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti per migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi connessi ai processi di innovazione tecnologica;
- lo studio e l'analisi degli orari di lavoro nei due comparti;
- l'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tale fine viene confermata la Commissione paritetica, istituita con il precedente CCRIL, tra le Organizzazioni dell'alimentare e panificazione Artigiane e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, composta da un rappresentante, con supplente, per ciascuna organizzazione.

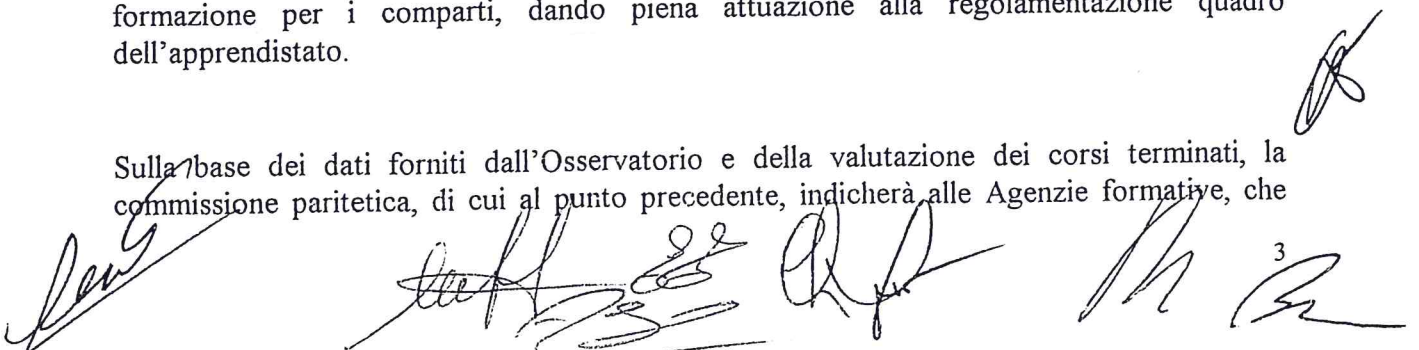
L'Osservatorio di settore avrà come riferimenti privilegiati l'Osservatorio regionale per l'Artigianato di cui alla legge regionale 5/1/95 n. 4, le banche dati di INPS, INAIL e dell'EBAP regionale.

L'attività dell'Osservatorio non potrà determinare oneri aggiuntivi per le imprese del settore.

Articolo 3 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla necessità di attuare un coordinamento regionale dei piani di indirizzo formativo professionale per il settore alimentare-panificazione, attuando azioni di formazione per i comparti, dando piena attuazione alla regolamentazione quadro dell'apprendistato.

Sulla base dei dati forniti dall'Osservatorio e della valutazione dei corsi terminati, la commissione paritetica, di cui al punto precedente, indicherà alle Agenzie formative, che



gestiscono i corsi per gli apprendisti, proposte di programmi formativi più specifici tenendo conto delle esigenze del mercato e dei percorsi formativi dei corsisti.

Tutto ciò nell'ambito di quanto definito dall'accordo interconfederale/intercategoriale regionale del 30 aprile 1999.

Inoltre la Commissione paritetica indirizzerà l'attività di monitoraggio e promozione sui seguenti punti:

- formazione professionale continua e/o nuove specializzazioni;
- formazione professionale per il reinserimento occupazionale;
- verifica dell'utilizzo delle 150 ore (diritto allo studio) in applicazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL del 1997.

Articolo 4 **AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA**

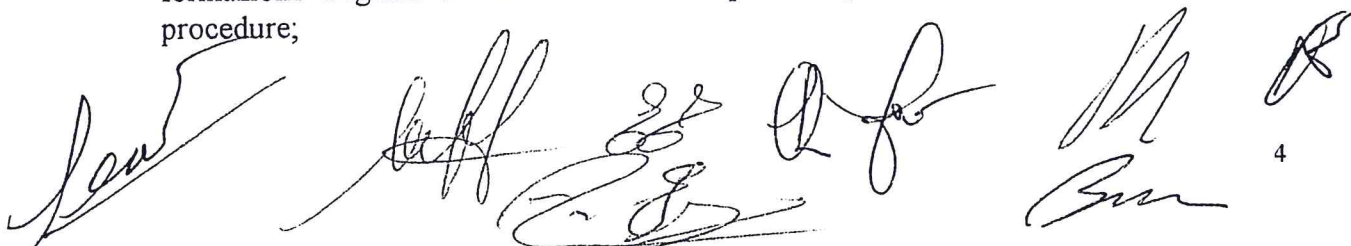
Gli artigiani, i lavoratori dipendenti e le rispettive organizzazioni hanno un comune interesse all'applicazione delle norme e leggi vigenti. In materia di ambiente e sicurezza le parti rimandano a quanto previsto dagli Accordi interconfederali regionali, applicativi della legge 626/94.

Le parti si attiveranno per monitorare lo stato di attuazione e di applicazione nel comparto della legge 626/94 e delle leggi successive tramite:

- informazione periodica ad imprese e lavoratori attraverso la pubblicistica dell'EBAP;
- prossima pubblicazione dello specifico quaderno sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro per il settore alimentare e panificazione da parte dell'EBAP e diffusione presso le aziende e i lavoratori dipendenti.

Per quanto riguarda l'entrata a regime dell'autocontrollo (D.Lvo 155/97), avvenuto nei mesi scorsi, con l'applicazione del sistema HACCP, le parti si attiveranno per fare in modo che:

- l'applicazione del sistema di autocontrollo in tutte le aziende alimentari e della panificazione possa avvenire, specie nelle microaziende, in modo semplificato e senza stravolgere gli attuali assetti strutturali;
- il personale dipendente sia informato sui contenuti del piano di autocontrollo, riceva una formazione d'igiene di base e istruzioni operative per la corretta applicazione delle procedure;



4

- i manuali di corretta prassi igienica per ogni comparto, stampati dall'EBAP, importanti linee guida che possono aiutare la predisposizione dei singoli piani aziendali di autocontrollo, vengano diffusi capillarmente tra le imprese e i lavoratori dipendenti.

Articolo 5

OCCUPAZIONE FEMMINILE E PARI OPPORTUNITA'

La Commissione paritetica per l'Osservatorio lavorerà anche nell'ottica dell'individuazione di iniziative volte alla sperimentazione di azioni positive finalizzate all'incremento dell'occupazione femminile e delle pari opportunità.

La Commissione si impegna ad indirizzare le aziende del comparto alla puntuale attuazione delle norme in materia.

Articolo 6

MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Le parti confermano l'importanza dell'Ente Bilaterale Piemontese quale strumento a favore delle categorie per sopperire ad eventuali situazioni di crisi aziendale.

In tale ottica le parti si impegnano ad attivare tutte le procedure previste dagli accordi e dalle leggi vigenti quali, ad esempio, l'attivazione delle procedure per la disoccupazione ordinaria.

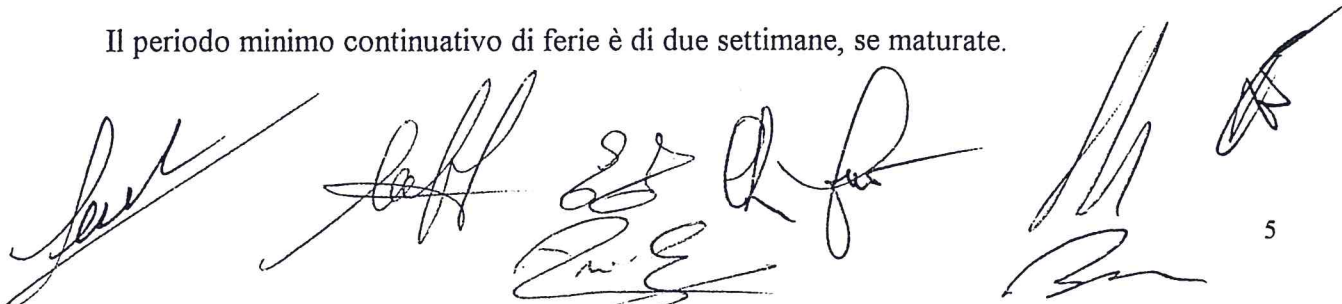
Qualora intervenissero provvedimenti legislativi in materia di ammortizzatori sociali che coinvolgano il comparto artigiano, le Parti si impegnano a sollecitare i rispettivi livelli interconfederali regionali e nazionali per l'adozione di idonee misure.

Articolo 7

CALENDARIO FERIALE

Le parti, nel ribadire quanto contenuto nel CCNL vigente in materia di godimento delle ferie, delle giornate di riposo compensativo e dei permessi retribuiti, sottolineano la necessità che i periodi di godimento siano concordati tra le parti con adeguato anticipo tenuto conto sia delle esigenze tecniche aziendali sia delle esigenze del lavoratore.

Il periodo minimo continuativo di ferie è di due settimane, se maturate.



Articolo 8 PERMESSI INDIVIDUALI

Le festività soppresse di cui alla legge 54/77 pari a 32 ore annue, potranno essere godute sotto forma di permessi individuali anche frazionati (minimo 1 ora) da concordarsi con l'impresa almeno 48 ore prima, salvo il caso di oggettivo impedimento.

Articolo 9 BANCA ORE

Al fine di fronteggiare periodi di congiuntura negativa, le parti, a livello regionale possono realizzare accordi di gestione di regimi di orario, nell'ambito settimanale o ciclico su più settimane, differenti da quelli di norma in vigore.

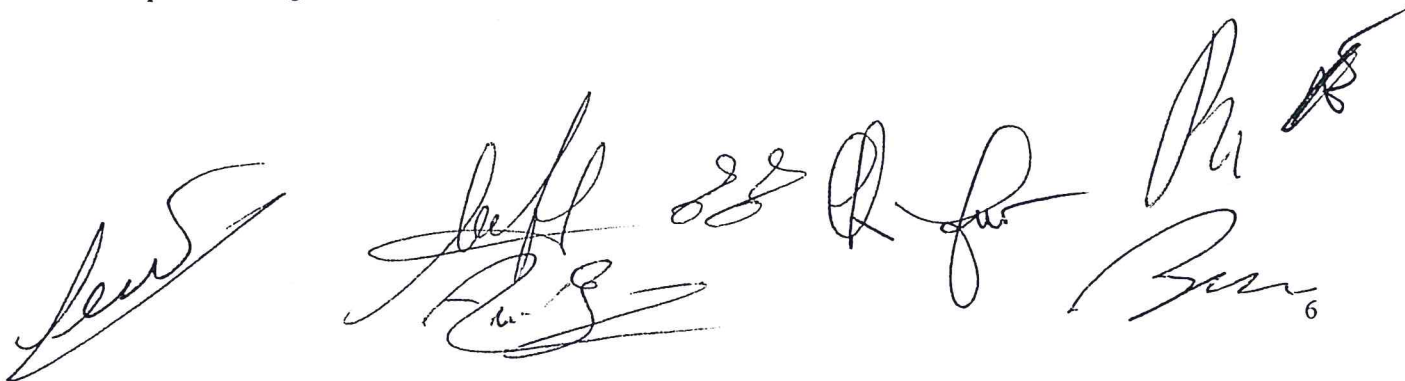
Le parti potranno concordare la costituzione di modelli di banca ore, anche in combinazione con gli strumenti di natura bilaterale.

Fermo restando che per l'applicazione della banca ore individuale si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 24 del vigente CCNL, le parti concordano che il lavoratore possa utilizzare almeno il 30% delle ore accantonate dalla banca ore individuale come riposi compensativi, non inferiori a 4 ore giornaliere, da concordarsi con l'impresa.

Articolo 10 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO PER LE IMPRESE DI PANIFICAZIONE

Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima flessibilità dell'orario di lavoro, considerate le particolari caratteristiche di settore, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 96 ore.

Per quanto riguarda le compensazioni, le maggiorazioni e quant'altro si applica quanto previsto dagli articoli 25, 25bis del vigente CCNL.



The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the company and the workers' union. The signatures are written in a cursive style and are located at the bottom of the document.

Articolo 11

RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO

Le parti, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 37 del vigente CCNL in materia di contratti a termine, nell'ottica di soddisfare le necessità specifiche del settore, caratterizzato anche dalla presenza di laboratori artigiani di trasformazione di semilavorati di prodotti per conto terzi e della grande distribuzione, le cui produzioni sono caratterizzate da punte d'intensa attività non sempre programmabili, nonché nell'ottica di garantire più ampie opportunità di lavoro, concordano che è consentita, per il tempo necessario a sopperire alle punte di più intensa attività, l'assunzione di lavoratori a termine in numero pari a quello dei lavoratori in forza a tempo indeterminato (esclusi apprendisti e contratti di formazione e lavoro), per le aziende che occupano fino a 6 dipendenti.

Per le imprese che occupano oltre 6 dipendenti, calcolati con le modalità di cui sopra, le unità superiori a 6 vengono considerate al 50%.

Il numero massimo di rapporti a termine non potrà comunque superare le 9 unità.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le aziende potranno dare la precedenza ai lavoratori che nei sei mesi precedenti abbiano concluso, con la medesima azienda, un rapporto a tempo determinato avente le medesime caratteristiche professionali.

Articolo 12

RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

1. In applicazione dell'art. 1, comma 3, del Decreto legislativo del 28 gennaio 2000, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere c) e d) del comma 2 dell'articolo medesimo; in questo caso l'azienda ne darà notizia all'Osservatorio regionale di cui all'art. 2 del vigente contratto regionale.

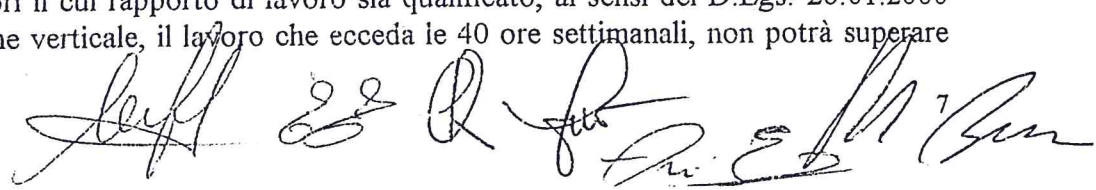
L'applicazione di tutti gli istituti contrattuali avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito.

2. In applicazione dell'art. 3 commi 1, 2 e 3 del Decreto legislativo del 28 gennaio 2000, e dell'art. 36 del vigente CCNL, il datore di lavoro ha facoltà far effettuare prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, previo consenso dello stesso da esprimersi per iscritto.

3. Per i lavoratori la cui prestazione è inferiore all'orario normale contrattuale (part time orizzontale), il lavoro supplementare non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito e la prestazione non potrà superare il normale orario di lavoro (8 ore giornaliere e 40 settimanali). Tale prestazione supplementare sarà compensata con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti di cui sopra.

Il monte ore complessivo delle ore prestate oltre l'orario di lavoro pattuito non potrà superare le 180 ore annue.

4. Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia qualificato, ai sensi del D.Lgs. 28.01.2000 quale part time verticale, il lavoro che ecceda le 40 ore settimanali, non potrà superare



le 2 ore giornaliere e le 10 settimanali. Le maggiorazioni spettanti sono quelle previste dall'art. 24 del vigente CCNL.

Il monte ore complessivo delle ore prestate oltre l'orario di lavoro pattuito non potrà superare le 180 ore annue.

5. Le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere al lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare sono le esigenze organizzative e produttive aziendali.
6. Il lavoratore a tempo parziale potrà richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare effettuato in via non meramente occasionale.
7. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammesse esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine limitatamente a quelle previste dall'art. 1 comma 2 lettera b) legge 18 aprile 1962 n. 230 e dall'art. 37 del vigente CCNL.

Articolo 13

ELEMENTO INTEGRATIVO REGIONALE

In applicazione a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 3 agosto, 3 dicembre 1992, dall'art. 3 Legge 23.5.97 n. 135 e dal vigente C.C.N.L. le Parti effettuate la verifica degli indicatori di settore individuati in sede di stipula del precedente CCRIL riferiti all'anno 1999 rilevano non esistenti i presupposti per il riconoscimento, nella vigenza del presente contratto, dell'Elemento integrativo regionale, così come definito dagli Accordi sopracitati.

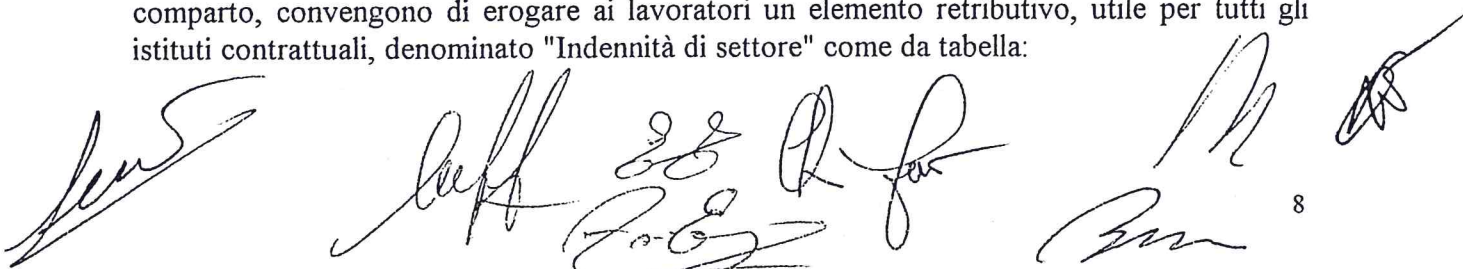
Alla luce di quanto sopra verrà a cessare la corresponsione del medesimo Elemento integrativo regionale dal periodo di paga in corso alla data di stipula del presente contratto.

Articolo 14

INDENNITA' DI SETTORE

Le parti riconoscono che i settori Alimentare e Panificazione sono caratterizzati da livelli di notevole professionalità, diffusa sull'intero territorio regionale.

Le parti, nell'ottica della salvaguardia del patrimonio di professionalità esistente nel comparto, convengono di erogare ai lavoratori un elemento retributivo, utile per tutti gli istituti contrattuali, denominato "Indennità di settore" come da tabella:



8

Settore Panificazione

livelli	Decorrenza 1° settembre 2000
A1 super	51.000
A1	49.000
A2	45.000
A3	43.000
A4	42.000
B1	39.000
B2	34.000
B3	31.000
B4	29.000

Settore Alimentazione

livelli	Decorrenza 1° settembre 2000
1° super	100.000
1°	90.000
2°	84.000
3° A	82.000
3°	80.000
4°	68.000
5°	61.000
6°	59.000

L'indennità di settore Alimentare e Panificazione di cui al presente CCRIL sarà corrisposta agli apprendisti e ai lavoratori tirocinanti in misura percentuale secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

La quota oraria è ottenuta ragguagliando gli importi mensili di cui sopra al divisore contrattuale di 173.

Articolo 15 STAMPA E DIFFUSIONE DEL CONTRATTO

Le aziende distribuiranno una copia del presente contratto collettivo regionale di lavoro, secondo le modalità che verranno concordate tra le parti stipulanti, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di distribuzione del testo a stampa.

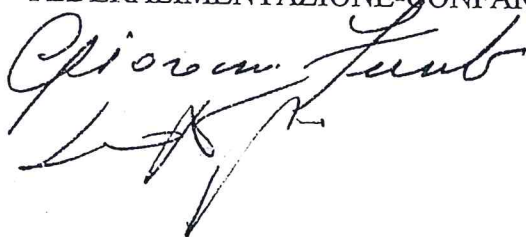
È vietata la riproduzione parziale o totale del presente testo.

DECORRENZA E DURATA

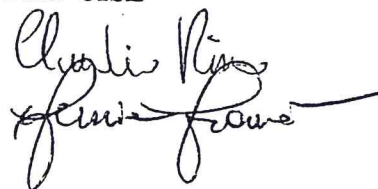
Il presente CCRIL avrà decorrenza dal 1.07.1999, salvo quanto diversamente indicato nell'art. 14, e scadrà il 30.06.2003.

Torino, 12 settembre 2000

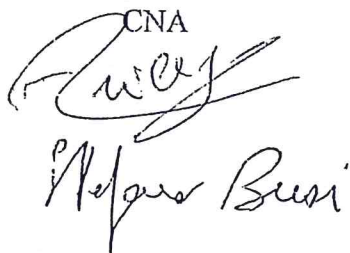
FEDERALIMENTAZIONE-CONFARTIGIANATO



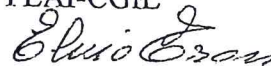
FAT-CISL



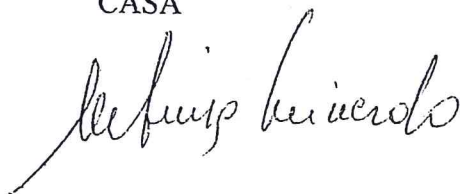
CNA



FLAI-CGIL



CASA



UILA-UIL

