

CCNL ALIMENTARISTI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Alimentaristi per i dipendenti delle piccole e medie imprese del settore alimentare

2024-2027



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le piccole e medie imprese del settore alimentare (Ccnl Alimentaristi) è valido per il triennio economico e normativo 2024-2027. Regola, in tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro delle piccole e medie imprese industriali, artigiane e commerciali operanti nel settore alimentare. Può essere applicato dalle aziende aderenti a CIFA Italia.

Il Ccnl Alimentaristi ha saputo cogliere le esigenze e le sfide che giungono dal mercato del lavoro trasformandole, attraverso una serie di soluzioni innovative, in altrettante opportunità. Il secondo livello contrattuale si adatta particolarmente alle esigenze del mercato e di un settore così strategico per il nostro Paese.

La qualità degli istituti contrattuali riflette pienamente, come accade in tutti gli altri Ccnl CIFA-CONFSAL, lo spirito della bilateralità confederale che ha aperto a una piena collaborazione tra impresa e lavoratori forgiando, tra l'altro, strumenti innovativi a livello di servizi, di organizzazione del lavoro, di promozione delle competenze. E che sta disegnando un nuovo sistema di relazioni industriali.

Premi di produttività e welfare aziendale

I premi di produttività e di risultato, introdotti tramite contrattazione di secondo livello, danno diritto agli sgravi fiscali previsti dalla normativa. È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, su richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro.

Premio presenza

Per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, al posto della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze. Non vengono ritenuti giorni di assenza le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero, i connessi periodi di convalescenza certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, gli infortuni sul

lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del lavoratore.

Formazione iniziale per i neoassunti e il reinserimento lavorativo

Il CCNL alimentaristi prevede un regime retributivo speciale con lo scopo di promuovere e agevolare l'inserimento lavorativo di individui privi di esperienza professionale e il reinserimento di categorie specifiche di lavoratori svantaggiati, come ultracinquantenni, disoccupati di lunga durata, donne senza impiego da almeno sei mesi e individui espulsi dal mercato del lavoro. Al fine di favorire l'acquisizione di nuove competenze, il datore di lavoro offre al dipendente una formazione specifica della durata minima di 120 ore che dovrà realizzarsi al massimo entro 24 mesi dall'assunzione. Durante tale periodo, in considerazione dell'obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al dipendente una retribuzione ridotta rispetto al normale livello di inquadramento.

Regime retributivo differenziato a sostegno dell'occupazione

Al fine di contrastare le forme di lavoro irregolare e supportare le aziende versanti in condizioni di crisi ovvero nella fase di start-up, il contratto introduce un regime di retribuzione differenziata, applicabile temporaneamente previo accordo sindacale specifico sottoscritto a livello territoriale e/o aziendale. All'ente bilaterale EPAR è demandato il compito di asseverazione e monitoraggio dell'applicazione degli accordi sindacali in argomento.

Periodo di prova

Al fine di migliorare l'inserimento lavorativo, rendere ponderata e consapevole l'assunzione e contemperare gli interessi del datore di lavoro con quelli del lavoratore, la durata del periodo di prova per le assunzioni a tempo indeterminato viene aumentata. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non può essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

Flessibilità

Il Ccnl Alimentaristi consente di ottenere maggiore efficienza organizzativa attraverso il ricorso a una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro che risponde alle necessità connesse ai cicli produttivi nel settore alimentare. Allo scopo di ridurre il ricorso alla CIG e di limitare il ricorso a ore di lavoro straordinario che non trovino giustificazioni in particolari esigenze aziendali, il datore di lavoro può decidere di attivare regimi di flessibilità individuale per un ammontare minimo di 40 ore in un anno.

Banca delle ore

Per mettere i lavoratori nelle condizioni di utilizzare i riposi compensativi e per promuovere la conciliazione tra tempi vita-lavoro ed esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la banca delle ore. Questo consente ai lavoratori di usufruire di permessi compensativi al posto di maggiorazioni retributive.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il Ccnl ne regola tutte

le tipologie:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica;
- l'apprendistato professionalizzante;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Viene disciplinato, inoltre, l'apprendistato in cicli stagionali che consente alle aziende stagionali di assumere apprendisti con più contratti di lavoro a termine, di durata non inferiore ai 4 mesi ed entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore o il dipendente possono recedere dal contratto ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile. In via sperimentale, per il periodo di validità del contratto, l'ente bilaterale ePAR può fornire assistenza gratuita agli associati, al fine di predisporre il piano formativo individuale dell'apprendista tramite la piattaforma informatizzata.

Con riferimento, infine, ai percorsi in apprendistato professionalizzante, la piattaforma informatizzata metterà a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD sulle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

Scatti di competenza

Nel Ccnl Alimentaristi la disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di nuove competenze. In particolare, i lavoratori, ai fini del riconoscimento dello scatto, devono dimostrare l'acquisizione di una competenza tecnico specifica di profilo, di una competenza digitale e di una competenza trasversale, tutte inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento. Nel contratto è prevista anche la possibilità di sostituire e/o integrare lo scatto di competenza con un premio di produttività stabilito a livello aziendale o territoriale.

Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Per incentivare la crescita economica e dell'occupazione il contratto introduce un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali. L'obiettivo è promuovere l'apprendimento permanente. Questo sistema può essere utilizzato per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

Malattia

Per incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto alla retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS, pari al:

- 60% della retribuzione lorda per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 100% della retribuzione giornaliera dal 21° al 180° giorno di malattia.

Bilateralità

ePAR

È l'ente bilaterale di riferimento della contrattazione collettiva di CIFA Italia e CONFSAL. È intersettoriale, confederale e autonomo.

Dal 2012 lavora per garantire alle aziende italiane servizi di qualità. Erogare prestazioni sociali a sostegno dei lavoratori al fine di creare un contesto organizzativo efficiente ed efficace, con la consapevolezza che il lavoratore si trova al centro della performance dell'azienda. L'ente interviene su occupazione, mercato del lavoro, formazione e welfare.

Nell'aprile del 2023 è stato iscritto nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici, istituito presso la Direzione generale per la salute

e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SanARCom

È il fondo sanitario che offre un'ampia gamma di prestazioni, servizi, benefici e indennità a favore dei lavoratori e delle loro famiglie. Sono assicurabili dipendenti, quadri e dirigenti. Possono aderire tutte le aziende, indipendentemente dal Ccnl applicato.

FonARCom

È il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua scelto da oltre 180.000 aziende e da più di 1.400.000 lavoratori. Il fondo finanzia piani formativi su misura delle esigenze dei lavoratori e delle imprese italiane, attraverso strumenti adeguati a ogni contesto aziendale, interaziendale e di sistema.

CODICE COASCO: **W445**

CODICE ENTE BILATERALE EPAR: **EPAR**

CODICE FONDO ASSISTENZA SANITARIA SANARCOM: **CIFE**

CODICE FONDO INTERPROFESSIONALE FONARCOM: **FARC**

PER MAGGIORI INFORMAZIONI VISITA IL SITO WWW.CIFAITALIA.IT

CCNL ALIMENTARISTI
Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro Alimentaristi
per i dipendenti delle piccole e medie
imprese del settore alimentare
2024-2027

