

ALIMENTARI - ARTIGIANATO**LOMBARDIA Contratto collettivo regionale di lavoro 19/12/2013**

per i dipendenti dalle imprese artigiane e dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del settore alimentare, e per i dipendenti delle imprese della panificazione

Decorrenza: 31/12/2013

Scadenza: 31/12/2014

Verbale di stipula

Addì, 19 dicembre 2013

tra

CONFARTIGIANATO ALIMENTAZIONE Lombardia

CNA Lombardia

CLAAI Lombardia

CASARTIGIANI Lombardia

e

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Premesso che:

le Parti Sociali, fermo restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza al Contratto collettivo nazionale di lavoro e agli Accordi Interconfederali regionali sottoscritti, ritengono utile dare continuità al lavoro sino a oggi svolto:

- per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale;
- per il consolidamento del sistema bilaterale funzionale per lo sviluppo del comparto e per realizzare più avanzate relazioni sindacali in Lombardia.

L'esperienza lombarda dell'artigianato in materia di bilateralità, maturata a partire dagli anni ottanta, merita una positiva valutazione.

Tale esperienza ha, infatti, consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;
- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;
- alla promozione di un "Welfare integrativo", nonché alla promozione degli investimenti nell'innovazione.

In una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità dell'artigianato è stata ampliata ed estesa a specifiche convezioni con la Regione Lombardia.

L'importante ruolo svolto da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL della Lombardia, quali Parti Sociali, e le funzioni della bilateralità sono, infatti, ampiamente riconosciute dalla legislazione nazionale e regionale.

Considerato che

Le Parti Sociali:

- ritengono utile che la politica del Governo sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità. A tale proposito è importante in particolare, che le misure di sostegno al reddito siano distinte per settore economico e tipologie di impresa e collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale sostenuti da agevolazioni contributive ed accompagnate da formazione continua. La riforma del complesso ed articolato sistema degli ammortizzatori sociali dovrà consolidare e valorizzare il sistema della bilateralità, con particolare attenzione alle peculiarità del comparto artigiano e dando consequenzialità a quanto stabilito dagli Accordi Interconfederali nazionali e regionali e nel CCNL dell'Area Alimentazione -Panificazione;

- intendono rilanciare e valorizzare il settore e la qualità dell'occupazione, i cui presupposti sono contenuti negli accordi

interconfederali regionali;

- confermano la centralità della bilateralità quale un importante strumento della contrattazione;
- riconoscono che il settore artigiano e le PMI rappresentano infatti una parte rilevante dell'economia lombarda e nazionale, una realtà significativa anche nel contesto dell'Unione Europea;
- riconoscono che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Auspicano, pertanto, un ruolo della politica teso a recuperare i livelli di attività perduti, con azioni mirate a favorire lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;
- confermano che l'esperienza della contrattazione collettiva e della bilateralità nell'artigianato della Lombardia ha consentito di sviluppare un evoluto modello bilaterale e paritetico che gestisce strumenti concordati dalle Parti Sociali, finalizzati all'erogazione di prestazioni ai lavoratori non rientranti nel sistema ordinario di tutele. Infatti, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità uno strumento rilevante per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese in un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di realtà con dimensioni contenute;
- richiamano integralmente gli Accordi Interconfederali nazionali sottoscritti e la delibera del comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010;
- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base dei reciproci interessi ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;
- ribadiscono che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area alimentazione-panificazione comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo regionale di lavoro di riferimento;
- ritengono indispensabili per il sistema dell'artigianato la gestione delle relazioni sindacali anche attraverso un rafforzamento e lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.

Nel contesto delineato, le Parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale, introdotto dai vigenti Accordi Interconfederali e dal CCNL dell'area alimentazione-panificazione.

Le Parti Sociali firmatarie la presente intesa condividono le soluzioni adottate dalle "Linee-guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro" sottoscritte da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL, UIL il 2 aprile 2012.

Una volta recepiti e disciplinati dal CCRL, gli istituti contrattuali convenuti sono esigibili a livello territoriale senza la necessità di ulteriori accordi.

Tutto ciò premesso e considerato, compresi gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente contratto collettivo regionale di lavoro, si conviene quanto segue.

Art. 1 - Competenza del livello regionale

Il contratto collettivo regionale di lavoro dell'Area Alimentazione-Panificazione regola le normative demandate dal CCNL al secondo livello e tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale.

Art. 2 - Campo d'applicazione

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del settore Alimentare, e per i dipendenti delle imprese della Panificazione della Lombardia dei medesimi settori previsti dal CCNL di riferimento.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Il CCRL decorre dal 31 dicembre 2013 al 31 dicembre 2014 e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze e validità previste dal presente contratto per i singoli istituti.

Art. 4 - Relazioni sindacali

Ferme restando l'autonomia delle Parti Sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle imprese nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare, anche attraverso un confronto con la Regione.

Le Parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto e al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

Art. 5 - Osservatorio

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei vari settori merceologici e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazione avviata con la Regione, Parti Sociali ed E.L.B.A. (Ente Bilaterale Lombardo dell'Artigianato) a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale.

Al contempo, emerge la condivisa opportunità di focalizzare una particolare e congiunta attenzione all'impatto dell'evento EXPO 2015 sugli andamenti del settore.

Per questo motivo un gruppo tecnico appositamente costituito dalle Parti Sociali di categoria dovrà realizzare, con il supporto di E.L.B.A., un progetto da presentare alla Regione destinato all'analisi del comparto e delle sue complessità. Il progetto dovrà contenere le priorità d'azione, indicando i temi delle ricerche che saranno volti alla valorizzazione del sistema produttivo del settore.

A titolo esemplificativo, i temi delle ricerche sono i seguenti:

- Andamento della congiuntura;
- Struttura delle imprese;
- Politiche e livelli occupazionali;
- Uso degli ammortizzatori sociali;
- Sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione e andamento antinfortunistico;
- Retribuzioni e costo del lavoro.

Altri indicatori individuati anche dall'indagine congiunturale del settore artigiano quali quelli di UNIONCAMERE e Regione LOMBARDIA.

Successivamente si terrà un incontro tra le Parti, di norma semestrale, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio, che potrà produrre un rapporto sulla situazione del settore, anche al fine di svolgere un ruolo propositivo relativo ad interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle imprese.

Art. 6 - Ambiente e sicurezza

Le Parti condividono che la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti riconoscono, infatti, che le problematiche dell'ambiente e della sicurezza assumono nel comparto una connotazione particolare, interessando non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli imprenditori perché prestano nell'impresa la loro opera professionale.

Con la sottoscrizione di specifici accordi sul tema, nel dichiarare che il comparto è parte essenziale del tessuto economico nazionale e regionale e che contribuisce in modo significativo a mantenere e a sviluppare l'occupazione, le Parti sono consapevoli che la sicurezza nei luoghi di lavoro non può che portare vantaggi e tutti gli elementi dell'impresa, impegnate ad ottemperare gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni di Legge.

In questa filosofia si colloca la collaborazione precedentemente avviata con Regione Lombardia, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa sulla sicurezza, per la realizzazione di importanti interventi a favore delle imprese artigiane e dei loro dipendenti.

È pertanto necessario continuare a sviluppare un'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le Parti, infine, concordano che il tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rappresenta un punto cardine degli accordi in Lombardia fra CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL

Art. 7 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL e in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate da FONDARTIGIANATO, le Parti si attiveranno per individuare i fabbisogni formativi del settore.

Le Parti verificheranno l'opportunità di realizzare Piani Formativi su specifici comparti dell'Area.

In particolare:

- Azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori diversamente abili e provenienti da Paesi esteri;
- Azioni formative volte a realizzare, in caso di crisi aziendale, il reinserimento produttivo dei lavoratori nella stessa o in altre realtà aziendali;
- Azioni formative atte all'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- Azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con gli OPTA.

Le Parti si impegnano a verificare l'opportunità di realizzare piani formativi, di carattere regionale, sugli specifici comparti che fanno riferimento alla sfera di applicazione del presente CCRL

In occasione dell'incontro annuale sarà realizzato il monitoraggio delle attività formative realizzate sul territorio.

Art. 8 - Orario di lavoro

Le Parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo e l'adozione della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori.

Tali strumenti di gestione possono anche offrire margini per innovare e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

Fatto salvo quanto stabilito all'art. 17 della II Parte dell'ipotesi d'accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013, e del verbale integrativo sottoscritto il 10 dicembre 2013, per la I parte dell'ipotesi d'accordo, a decorrere dal 1° gennaio 2013, le Parti riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- una durata media settimanale dell'orario di lavoro, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi così come previsto dalle vigenti disposizioni, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative sono definite a livello aziendale tra impresa e lavoratore.

Nell'ipotesi che il calendario di lavoro comportasse, in fase di avvio o in corso di realizzazione, scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni dovranno tempestivamente essere rese note ai lavoratori interessati.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso di part-time.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitori richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'azienda di essere competitiva e ai lavoratori di conseguire il premio di produttività.

In tale ottica, la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di competitività che le aziende si pongono. In tal senso, a decorrere dal 1° gennaio 2013:

1. la flessibilità prevista dalla I parte del CCNL agli artt. 25 e 25-bis del CCNL è aumentata:

- a 88 ore nell'anno per il settore alimentare;
- a 124 ore nell'anno per le imprese della panificazione.

Per il settore alimentare, per le ore prestate oltre la 80esima ora verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 3%, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, da liquidare nel periodo di superamento dei medesimi.

Per il settore panificazione, per le ore prestate oltre la 112esima ora verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 3%, oltre alla maggiorazione prevista dal CCNL, da liquidare nel periodo di superamento dei medesimi.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, ed in periodi di minore intensità produttiva, corrisponderà una pari entità di riposi compensativi:

- per il settore alimentare, entro un periodo di 7 mesi;
- per le imprese della panificazione entro un periodo di 7 mesi.

2. la flessibilità prevista dalla II parte del CCNL all'art. 18 è aumentata a 102 ore.

Per le ore prestate oltre la 92esima ora verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 3%, oltre alle maggiorazioni previste dal CCNL, da liquidare nel periodo di superamento dei medesimi.

Per quanto non previsto dal presente articolo si applica la regolamentazione prevista dal CCNL

Art. 10 - Altri regimi di orario - Banca ore

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, a far data dal 1° gennaio 2013, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (Allegato 1).

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore", comprensivo delle ore supplementari e dello straordinario svolto, nonché dei permessi retribuiti e delle ex festività.

La banca ore potrà comprendere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore.

Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare fino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

Le restanti ore potranno essere utilizzate con le modalità di gestione delle ferie, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente anche con permessi di mezza o di una giornata, e con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per 4 mesi anche non continuativi nell'arco di 12 mesi. L'azienda potrà procedere ad un'ulteriore estensione temporale fino a 12 mesi delle compensazioni di orario.

Trascorso il periodo dei primi 12 mesi al lavoratore verrà in ogni caso liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'Allegato 2 e dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (Allegato 3) a ELBA. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione a ELBA.

A tal riguardo ELBA fornirà, per il tramite dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente accordo, alle Parti un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione, redattà secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Art. 11 -- Contratto a tempo determinato

Fatto salvo quanto previsto dall'Ipotesi d'accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013 e del verbale del 10 dicembre 2013, sia relativamente alla I che alla II parte, anche in riferimento alla "acausalità, durata e assenza di intervalli temporali", le Parti stabiliscono, a titolo esemplificativo le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, in applicazione di quanto previsto dai CCNL:

- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;

- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di Parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

I limiti quantitativi previsti dall'ipotesi d'accordo per i quali è consentita l'assunzione a termine è aumentato di una unità.

Quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 38 della I parte si applica anche alla II parte dell'ipotesi d'accordo del CCNL del 19 novembre 2013 e del verbale del 10 dicembre 2013

Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL

Art. 12 - Premio di produttività

In considerazione della tematica relativa alla produttività, delle evoluzioni normative nazionali in corso e delle previsioni delle leggi regionali finalizzate a promuovere la contrattazione di secondo livello, ed al fine raccogliere ogni possibilità per incrementare il beneficio per i lavoratori e per incentivare la produttività, le Parti istituiscono, a titolo sperimentale e limitatamente dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2014, il seguente premio di produttività, differenziato in base alla sfera di applicazione dell'ipotesi d'accordo del CCNL del 19 novembre 2013 e successivo verbale d'accordo del 10 dicembre 2013:

12.1. Per i dipendenti di cui la parte I dell'ipotesi d'accordo 19 novembre 2013 così come modificato dal verbale d'accordo integrativo del 10 dicembre 2013.

Parametri oggettivi

Il premio di produttività, suddiviso in due modalità di calcolo, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio concordato nell'anno, dovrà fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

a. Parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica tra le Parti Sociali darà esito positivo di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia sotto elencati forniti da E.L.B.A., sulla base di dati ufficiali:

- numero di imprese non inferiore del 10% rispetto al numero medio di imprese del periodo di riferimento concordato;
- numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento concordato;
- numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per lavoratore dipendente nel periodo di riferimento concordato.

La verifica delle Parti Sociali sarà effettuata per ogni anno di maturazione del premio rispetto alla media del periodo di riferimento. Per periodo di riferimento si intendono gli anni 2007, 2008, 2009, 2010.

b. Parametri di riferimento della seconda tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica dei sotto indicati parametri, sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo.

Gli indicatori riferiti a questa tipologia, anche sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano (UNIONCAMERE LOMBARDIA - ISTAT), sono i seguenti:

- produzione manifatturiera artigiana (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA);
- quota delle imprese artigiane manifatturiere che investono - settore alimentare (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA);
- consumo delle famiglie (fonte ISTAT: dato nazionale).

Ai fini del calcolo del premio di produttività, i suddetti parametri espressi in volume e sono ugualmente ponderati ed incidono singolarmente e nella stessa misura al raggiungimento dello stesso premio di produttività.

Criteri per la determinazione dei parametri

Ai fini del calcolo dei parametri di cui sopra è stato costruito un indice con base 2007=100 su cui si calcola il valore medio di riferimento 2007/2010.

Il premio, di cui al punto b), sarà erogato in seguito ad un incremento annuale percentuale superiore al 10%, calcolato sul

valore dell'indice di ogni singolo anno, rispettivamente negli anni 2013 e 2014, rispetto alla media dell'indice del periodo 2007/2010, dei seguenti parametri:

Produzione manifatturiera artigiana

(media dell'indice 2007-2010: 91,4 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane. (fonte Unioncamere Lombardia)

Quota imprese artigiane che investono settore alimentare

(media dell'indice 2007-2010: 99,4 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1.100 imprese artigiane. (fonte Unioncamere Lombardia)

Consumi delle famiglie

(media dell'indice 2007-2010: 98,9 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito alla spesa in milioni di euro. (fonte ISTAT dato nazionale)

Parametri soggettivi

a. Parametri soggettivi valevoli per le singole imprese che si applicano alla 1ª tipologia, 2ª tipologia

Il premio di produttività non sarà comunque erogato nelle aziende che abbiano effettuato più di 100 ore medie di sospensione per lavoratore dipendente nell'anno di riferimento.

Disposizioni comuni

Sussistendo le condizioni di cui sopra (oggettive e soggettive), il premio viene erogato ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato, esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione del premio.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio di produttività sarà erogato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori part-time l'erogazione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le due tipologie di calcolo del premio di produttività sono disgiunte tra loro in quanto il raggiungimento dei parametri (oggettivi e soggettivi) di riferimento della prima tipologia darà diritto all'erogazione del premio nella misura del 50% così come di seguito convenuto.

Il restante 50% del premio sarà erogato al raggiungimento dei parametri (oggettivi e soggettivi) di riferimento della seconda tipologia.

La totalità del premio sarà corrisposto al raggiungimento di entrambi i parametri indicati nelle due tipologie sopra indicate.

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri soggettivi ed oggettivi relativi alla 1ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
2013	2014	150,00 euro
2014	2015	225,00 euro

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri soggettivi ed oggettivi relativi alla 2ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
2013	2014	150,00 euro
2014	2015	225,00 euro

Per ambedue le tipologie di premio il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2013 e 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione.

Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di Legge diretti ed indiretti.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle Parti Sociali firmatarie, entro il mese di aprile di ogni anno successivo. L'eventuale erogazione del premio avverrà, in un'unica soluzione, con la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del premio, o in alternativa, a decorrere sempre dalla retribuzione del mese di giugno, potrà essere erogato in forma mensile, fino a concorrenza dell'importo del premio concordato nell'anno.

Chiarimento a verbale

L'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti all'anno 2014, con i criteri sopra indicati, non comporta il trascinarsi dell'eventuale premio riferito all'anno 2013, in quanto gli importi previsti per i singoli anni sono disgiunti e pertanto non sono cumulabili tra di loro.

12.2. Per i dipendenti di cui alla parte II dell'ipotesi d'accordo 19 novembre 2013 e del verbale d'accordo integrativo del 10 dicembre 2013 (imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti).

Parametri oggettivi

Il premio di produttività, suddiviso in due modalità di calcolo, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio concordato nell'anno, dovrà fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

a. Parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica tra le Parti Sociali darà esito positivo di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia sotto elencati forniti da E.L.B.A., sulla base di dati ufficiali:

- numero di imprese non inferiore del 10% rispetto al numero medio di imprese del periodo di riferimento concordato;
- numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento concordato;
- numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per lavoratore dipendente nel periodo di riferimento concordato.

La verifica delle Parti Sociali sarà effettuata per ogni anno di maturazione del premio rispetto alla media del periodo di riferimento. Per periodo di riferimento si intendono gli anni 2007, 2008, 2009, 2010.

b. Parametri di riferimento della seconda tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica dei sotto indicati parametri, sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo.

Gli indicatori riferiti a questa tipologia, anche sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano (UNIONCAMERE LOMBARDIA - ISTAT), sono i seguenti:

- produzione manifatturiera, settore industriale, imprese 10-49 addetti (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA);
- quota delle imprese manifatturiere del settore alimentare industriale che investono (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA);
- consumo delle famiglie (fonte ISTAT: dato nazionale).

Ai fini del calcolo del premio di produttività, i suddetti parametri espressi in volume e sono ugualmente ponderati ed incidono singolarmente e nella stessa misura al raggiungimento dello stesso premio di produttività.

Criteria per la determinazione dei parametri

Ai fini del calcolo dei parametri di cui sopra è stato costruito un indice con base 2007=100 su cui si calcola il valore medio di riferimento 2007/2010.

Il premio, di cui al punto b), sarà erogato in seguito ad un incremento annuale percentuale superiore al 10%, calcolato sul valore dell'indice di ogni singolo anno, rispettivamente negli anni 2013 e 2014, rispetto alla media dell'indice del periodo 2007/2010, dei seguenti parametri:

Produzione manifatturiera, settore industria, 10-49 addetti:

(media dell'indice 2007-2010: 94,1 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1500 imprese manifatturiere del settore industriale, 10-49 addetti. (fonte Unioncamere Lombardia)

Quota imprese del settore alimentare industriale che investono:

(media dell'indice 2007-2010: 101,2 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1500 imprese manifatturiere del settore alimentare industriale. (fonte Unioncamere Lombardia)

Consumi delle famiglie

(media dell'indice 2007-2010: 98,9 - Costruito un indice con base 2007=100)

Il suddetto parametro è riferito alla spesa in milioni di euro. (fonte ISTAT dato nazionale)

Parametri soggettivi

c. Parametri soggettivi valevoli per le singole imprese che si applicano alla 1ª tipologia 2ª tipologia

Il premio di produttività non sarà comunque erogato nelle aziende che abbiano effettuato più di 100 ore medie di sospensione per lavoratore dipendente nell'anno di riferimento.

Disposizioni comuni

Sussistendo le condizioni di cui sopra (oggettive e soggettive), il premio viene erogato ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato, esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione del premio.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio di produttività sarà erogato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori part-time l'erogazione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le due tipologie di calcolo del premio di produttività sono disgiunte tra loro in quanto il raggiungimento dei parametri (oggettivi e soggettivi) di riferimento della prima tipologia darà diritto all'erogazione del premio nella misura del 50% così come di seguito convenuto.

Il restante 50% del premio sarà erogato al raggiungimento dei parametri (oggettivi e soggettivi) di riferimento della seconda tipologia.

La totalità del premio sarà corrisposto al raggiungimento dei parametri indicati nelle due tipologie sopra indicate.

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri soggettivi ed oggettivi relativi alla 1ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
------	-------------------------------	---

2013	2014	175,00 euro
2014	2015	250,00 euro

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri soggettivi ed oggettivi relativi alla 2ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
2013	2014	175,00 euro
2014	2015	250,00 euro

Per ambedue le tipologie di premio il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2013 e 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione.

Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di Legge diretti ed indiretti.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle Parti Sociali firmatarie, entro il mese di aprile di ogni anno successivo. L'eventuale erogazione del premio avverrà, in un'unica soluzione, con la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del premio, o in alternativa, a decorrere sempre dalla retribuzione del mese di giugno, potrà essere erogato in forma mensile, fino a concorrenza dell'importo del premio concordato nell'anno.

Dichiarazione congiunta

Con la definizione del premio di produttività del presente articolo, le Parti si danno atto di aver adempiuto le previsioni di cui all'art. 31 della parte II dell'ipotesi di accordo del CCNL Area Alimentazione - Panificazione, sostituendo il relativo elemento di garanzia.

Chiarimento a verbale

L'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti all'anno 2014, con i criteri sopra indicati, non comporta il trascinarsi dell'eventuale premio riferito all'anno 2013, in quanto gli importi previsti per i singoli anni sono disgiunti e pertanto non sono cumulabili tra di loro.

Art. 13 - Apprendistato

Viene recepito l'accordo regionale del 9 maggio 2012 relativo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Art. 14 - Welfare integrativo - Nuove provvidenze

Le Parti confermano l'interesse a prevedere forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale, a favore dei lavoratori, su base volontaria da definire, a favore dei datori di lavoro, da realizzarsi attraverso la contrattazione collettiva regionale.

Per la realizzazione delle provvidenze a favore dei lavoratori, le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, secondo le modalità che saranno concordate dalle organizzazioni interconfederali datoriali e sindacali.

Il CCRL recepirà l'intesa confederale e i versamenti decorreranno contemporaneamente per tutti i cc.cc.rr.l. alla data decisa

dalle organizzazioni confederali.

Art. 15 - Livello B3 Super del settore Panificazione

In relazione all'introduzione del nuovo livello B3 Super nella "Classificazione del personale delle imprese di panificazione" (art. 21-bis), le Parti convengono che per i lavoratori inquadrati in questo nuovo livello l'incremento economico regionale derivante dai precedenti cc.cc.rr.l. di settore è pari a euro 9,00.

Art. 16 - Quota di servizio sindacale

Con le modalità previste dal CCNL, ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà effettuata una trattenuta volontaria a sostegno delle spese contrattuali pari a euro 10,00 da trattenere con le competenze del mese di giugno 2014.

Art. 17 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CCRL si rinvia ai CCNL ed agli Accordi Interconfederali ed alle vigenti disposizioni di Legge.

Dichiarazione congiunta

Copia del presente accordo verrà depositato c/o la Direzione Territoriale del Lavoro di Milano e presso la direzione regionale dell'INPS e INAIL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di decontribuzione e di detassazione.

Dichiarazione congiunta

A fronte di provvedimenti legislativi che determinino nuovi costi per le imprese o che modifichino gli istituti previsti dal presente accordo o, comunque, coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale dell'artigianato, le Parti si incontreranno immediatamente per le opportune/necessarie valutazioni e per definire interventi adeguati.

AUTODICHIARAZIONE CONGIUNTA DI CONFORMITÀ

Visto il comma 481 dell'articolo 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 10 gennaio-31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 recante "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2013".

Vista la circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che fornisce istruzioni operative in oggetto a: art. 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 - misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro - D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Visto l'accordo interconfederale regionale del 6 novembre 2013 in materia di detassazione/decontribuzione della "retribuzione di produttività".

Le Parti dichiarano che

La "retribuzione di produttività" e gli istituti contrattuali di cui al presente CCRL sono conformi alle disposizioni previste dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29 marzo 2013 e alle relative istruzioni operative fornite dalla circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'articolo 1 del suddetto decreto.

Le parti si incontreranno entro un mese dalla sigla della presente ipotesi d'accordo per la relativa ratifica.

Allegato 1 - COMUNICAZIONE PER L'UTILIZZO ORARIO ex _____ CCRL _____ ARTIGIANO _____

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____
 _____ p. IVA/cod. fiscale _____ con sede
 in _____ cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ con _____ in
 forza _____ dipendenti (di cui n _____ impiegati, n. _____ operai e n _____ apprendisti)

con la presente comunica

che applicherà dalla data del _____ alla data del _____, i regimi di orario così come previsto
 dal _____ del CCRL _____ artigiano _____ Voglia restituire copia della presente
 debitamente controfirmata per ricevuta ed accettazione.

Data _____

(ditta)

Il/la lavoratore/trice:

per accettazione e ricevuta

(data e firma)

Allegato 2

Tra _____ la ditta _____ sita _____ in _____ in
 via _____ e rappresentata dal sig _____ ed i dipendenti della
 medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto _____ il contratto regionale _____ del
 settore _____, si conviene di adottare a decorrere dal _____ e sino al _____ il regime di
 orario lì previsto con le seguenti caratteristiche.

Dalla data soprassegnata l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco temporale
 del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente
 sarà accantonata in un conto ore individuale, nel quale confluiranno anche le ore di Permessi retribuiti e ex Festività.

Per far fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo
 del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di
 una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali
 previsti dalla Legge.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della
 liquidazione.

L'azienda provvederà ad effettuare la prevista comunicazione a ELBA.

Data _____

Il legale rappresentante

(nome e cognome)	firma
------------------	-------

_____	_____
(nome e cognome)	firma
_____	_____

Allegato 3

SPETT. ELBA

COMUNICAZIONE MONITORAGGIO

CCRL _____ ARTIGIANO _____

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____
 _____ p. IVA/cod. fiscale _____ con sede
 in _____ Cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ con in
 forza _____ dipendenti (di cui n _____ impiegati, n. operai e n _____ apprendisti)

Con la presente comunica:

Che intende applicare il sistema della banca ore dal _____ al _____ previsto dal CCRL
 _____ artigiano _____ coinvolgendo:

- n _____ impiegati;
- n _____ operai;
- n _____ apprendisti;

Che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati.

Data _____

(ditta)