

## **CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO AREA ALIMENTAZIONE-PANIFICAZIONE**

**Per i 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 Regione PUGLIA**

Le sottoscritte Parti della Puglia:

- Confartigianato Imprese Area Alimentazione composta dai Gruppi regionali:
    - Alimentari Vari rappresentato dal Presidente Giuseppe Verna;
    - Caseari rappresentato dal Presidente Giovanni Masi;
    - Gelatieri rappresentato dal Presidente Francesco Schiraldi;
    - Panificatori rappresentato dal Presidente Antonio Madaghie;
    - Pasticceri rappresentato dal Presidente Luigi Derniolo;e rappresentata altresì dal Segretario Regionale Dario Longo e dal Responsabile regionale delle relazioni sindacali, Umberto Antonio Castellano;
  - CNA Alimentare, rappresentata dal Presidente Enrico De Lorenzo e dal Responsabile regionale delle relazioni sindacali Stefano Maggipinto;
  - Casartigiani Federazione Regionale Alimentaristi, Panificatori e Pasticceri rappresentata dal Coordinatore Regionale Stefano Castronuovo;
  - CLAAI rappresentata dal Presidente di Categoria Emiliano Preite e dal Segretario Regionale Cosimo Pellè
- e
- FLAI – CGIL rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Deleonardis, dai Segretari Antonella Montanaro e Mario Fraccascia nonché dai Segretari territoriali Gaetano Mincuzzi, Antonio Ligorio, Felice Pelagio, Antonio Gagliardi, Daniele Calamita;
  - FAI – CISL rappresentata dal Segretario Generale Paolo Frascella e dai Segretari territoriali Pasquale Fiore, Bambacigno Franco, Salvatore Greco, Antonio Castellucci;
  - UILA – UIL rappresentata dal Commissario Straordinario regionale Pietro Pellegrini, dal Subcommissario regionale Pietro Buongiorno e dai Segretari territoriali Luigi Vizzino, Antonio Castriotta, Mauro Fioretti, Antonio Trenta;

*premesso che:*

le sindacate Parti, in ottemperanza all'ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione – Panificazione del 19 novembre 2013, al relativo verbale di Accordo integrativo del 10 dicembre 2013 ed agli Accordi Interconfederali nazionali e 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 allo sviluppo del comparto;
- per la realizzazione di più avanzate relazioni sindacali in Puglia;

l'esperienza Pugliese dell'artigianato in materia di relazioni sindacali e bilateralità merita una positiva valutazione in quanto ha consentito di costituire un significativo sistema bilaterale in grado di gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto e di garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

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

in una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità artigiana è stata ampliata ed estesa in forza di specifici Accordi Regionali ed apposite convenzioni con la Regione Puglia;

l'importante ruolo svolto da CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL e UIL della Puglia quali Parti Sociali, anche in relazione alla materia della bilateralità è ampiamente riconosciuto tanto a livello nazionale che a livello regionale;

è necessario che il Governo Nazionale e quello Regionale tengano adeguatamente conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità in ragione degli importanti risultati di sostegno e tutela raggiunti;

è auspicabile che le misure di sostegno al reddito Statali e Regionali siano adeguatamente tarate a seconda del settore economico e delle tipologie di impresa e che siano collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale e formazione continua;

è necessario che la disciplina degli ammortizzatori sociali si orienti all'universalizzazione ed integrazione del sistema pubblico-privato, valorizzando il sistema della bilateralità quale importante strumento derivato della contrattazione, specie nel comparto artigiano, laddove l'esperienza è consolidata e positiva.

*Ritenuto che:*

- la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Ci si auspica, pertanto, di recuperare i livelli di attività perduti anche attraverso interventi istituzionali che favoriscano lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;
- il settore dell'Alimentazione-Panificazione rappresenta una parte rilevante dell'economia pugliese, significativa anche nel contesto dell'Unione Europea e che le suindicate Parti sono impegnate affinché le OO. AA. e le OO. SS. del settore abbiano un peso più rilevante nella costruzione delle politiche di sviluppo ( PSR ) agro-alimentari;
- è particolarmente importante che le relazioni sindacali passino anche attraverso lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed al rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.



*Considerato che:*

- le suindicate Parti intendono rilanciare e valorizzare il settore dell'Alimentazione e Panificazione pugliese nonché la qualità delle sue produzioni e della sua occupazione;
- nell'artigianato la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità lo strumento primario 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;
- il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale aventi pari cogenza in forza del principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del CCNL Area Alimentazione-Panificazione comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche relativo il CCRL di categoria;
- la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze 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;
- le Parti seguono con estrema attenzione le evoluzioni legislative relative alle diverse tipologie contrattuali ed al loro assetto normativo, specie nelle parti delegate alla contrattazione collettiva. In virtù di tali evoluzioni si dichiarano disponibili ad ulteriori confronti di merito;
- in data 29 luglio 2013 le Confederazioni Regionali delle suindicate Organizzazioni Artigiane e Sindacali di Categoria hanno siglato un Accordo Quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale in Puglia;
- in data 27 settembre 2013 le suindicate OO. AA. e OO. SS. di categoria hanno sottoscritto un Accordo di Recepimento intercategoriale onde dare immediata attuazione a quanto previsto dall'Accordo Quadro del 29 luglio 2013 in materia di bilateralità;
- in data 19 novembre 2013 è stata stipulata l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione – Panificazione, integrata con successivo Accordo integrativo del 10 dicembre 2013, la cui disciplina decorre dal 1° gennaio 2013;

nel richiamare integralmente tali Accordi Interconfederali Regionali, nonché quelli Nazionali sottoscritti, le relative disposizioni ed il modello di contrattazione che ne deriva,

*le Parti concordano*

di dare applicazione a quanto da tali Accordi previsto, attraverso la stipulazione del seguente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL):

### **Art.1 Competenza del livello Regionale**

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro può regolamentare tutte le materie di non esclusiva competenza del CCNL Alimentazione e Panificazione nonché tutte le materie da esso demandate al livello regionale.

## Art.2 Campo di applicazione

Le disposizioni del presente CCRL si applicano ai dipendenti delle imprese artigiane e delle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del Settore Alimentare nonché ai dipendenti delle Imprese della Panificazione, così come previsto dal CCNL.

## Art.3 Decorrenza e Durata

Il CCRL decorre dal 1° aprile 2014 e scade in data 30 giugno 2016 secondo quanto previsto dagli Assetti Contrattuali dell'Artigianato. Il presente CCRL 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 previste dai singoli istituti.

I successivi rinnovi si fondano sul sistema contrattuale dell'artigianato.

## Art.4 Relazioni sindacali

Ferma restando l'autonomia delle Parti sociali nonché le rispettive e distinte responsabilità, le Parti convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva del comparto dell'alimentazione e panificazione, nonché l'articolazione di interventi di supporto che possano incidere sullo sviluppo produttivo ed occupazionale da realizzarsi anche attraverso un confronto con le Istituzioni regionali.

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

## Art.5 Osservatorio

Le Parti concordano che un'approfondita conoscenza delle dinamiche dei settori merceologici facenti parte del panorama artigiano sia condizione essenziale per favorire un confronto quanto più possibile proficuo e finalizzato all'individuazione di strumenti realmente utili per lo sviluppo tanto dei comparti dell'alimentazione e della panificazione nel loro complesso quanto delle singole categorie.

La necessità di indagare le peculiarità dell'ambito agroalimentare in Puglia e di monitorarne le variazioni, costituisce una priorità al fine di adottare politiche di valorizzazione del comparto sia a livello contrattuale che al livello istituzionale.

Per questo motivo un Gruppo Tecnico dell'Area Alimentazione – Panificazione, appositamente costituito dalle Parti Sociali in seno all'Osservatorio Orizzontale previsto dall'Accordo Quadro Regionale del 29 luglio 2013, si occuperà di analizzare, con il coinvolgimento dei territori, le dinamiche caratteristiche del comparto e le sue complessità, mettendo a disposizione i risultati del proprio lavoro anche al fine di presentare specifici progetti tarati sulle esigenze del settore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, compiti del Gruppo Tecnico dell'Area Alimentazione – Panificazione sono l'acquisizione di informazioni e l'esame dei seguenti indici con riferimento alle imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCRL:

- a) andamento della congiuntura economica, con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti alimentari;
- b) struttura delle imprese e prospettive produttive dell'Area Alimentazione-Panificazione;
- c) occupazione, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato ed alle relative tematiche formative, ai tempi di lavoro, al welfare integrativo, agli incentivi regionali ecc.. ;
- d) andamento del costo del lavoro, con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli d'inquadramento;
- e) propensione all'esportazione ed all'innovazione;
- f) utilizzo ammortizzatori sociali;

g) sicurezza sul lavoro;

h) indicatori individuati anche in base alle indagini effettuate da Enti quali UNIONCAMERE o REGIONE PUGLIA.

### **Art.6 Reclami e controversie**

Qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia relativamente alla corretta applicazione delle norme del CCNL o del presente CCRL, questa potrà essere sottoposta, su richiesta di una delle parti, ad un'apposita procedura paritetica di conciliazione da svolgersi alternativamente presso l'EBAP, presso le Associazioni Datoriali o le Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto oppure a livello aziendale.

La procedura dovrà vedere la partecipazione di almeno due membri, uno in rappresentanza delle OO. AA. ed uno in rappresentanza delle OO. SS. .

Il tentativo di conciliazione dovrà essere in ogni caso esperito entro 30 giorni dal ricevimento della relativa richiesta.

### **Art.7 Ambiente e Sicurezza sul Lavoro**

Le Parti condividono che la salvaguardia e l'incremento costante dei livelli salute e sicurezza sul lavoro sono obiettivi fondamentali tanto per le imprese quanto per i lavoratori.

Le Parti riconoscono, infatti, che tali problematiche assumono nell'artigianato una dimensione assolutamente peculiare, interessando allo stesso modo non solo i lavoratori, ma anche gli imprenditori che in prima persona prestano la loro opera professionale.

La sottoscrizione di specifici accordi regionali e l'attivazione degli appositi sistemi organici di monitoraggio, controllo e di rappresentanza dei lavoratori (rlst o rls) come previsto nell'Accordo Applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., sottoscritto in data 19 luglio 2012, attestano l'impegno delle Parti in questa materia.

E' in ogni caso necessario continuare a sensibilizzare tanto le imprese quanto i lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro, e ciò anche attraverso un'incessante opera di formazione da perseguire attraverso ogni strumento possibile, Fondartigianato in primis, come previsto dall'art.6 del CCNL. A tal riguardo, si concorda sull'opportunità di ampliare il piano formativo settoriale anche sulla base delle specifiche esigenze rivenienti dal comparto produttivo dell'alimentazione-panificazione.

Pertanto le Parti potranno, in seno al Gruppo Tecnico di cui all'art.5, approfondire con specifici focus l'esame del fabbisogno formativo in materia di salute e sicurezza in tale comparto al fine di formulare proposte specifiche anche ai competenti Organismi Paritetici Regionali.

### **Art.8 Formazione**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate da Fondartigianato, le Parti potranno attivarsi in seno al Gruppo Tecnico di cui all'art.5 per individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del settore dell'alimentazione-panificazione pugliese.

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

### **Art. 9 Orario di lavoro**

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo che tengano conto delle esigenze delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori sempre nell'ambito di quanto previsto dagli Assetti Contrattuali dell'Artigianato, dal CCNL e dalle norme nazionali di riferimento.

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.

A decorrere dal 1° aprile 2014 le Parti riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 4 mesi.

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

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative, anche legate lancio di nuovi prodotti;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni, anche cicliche, di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Qualora l'azienda abbia optato per una distribuzione dell'orario multiperiodale superiore ai quattro mesi, le sole modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra l'impresa, assistita dalla propria OO. AA. di riferimento e delegato sindacale di bacino per le imprese artigiane e/o R.S.A. laddove presente.

Qualora in azienda non fosse presente una R.S.A., e/o fosse impossibile individuare il delegato sindacale di bacino, l'impresa è tenuta a convocare tutte le OO .SS. tramite l'assistenza di un'OO. AA. di riferimento sul territorio e firmataria del presente CCRL.

A fini di monitoraggio, una copia del verbale contenente le modalità attuative dovrà essere consegnata entro 60 gg. presso EBAP Puglia - Via G. BOZZI, 51-70121 BARI a mano/ a mezzo raccomandata A.R./ al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: [ebapuglia@ticertifica.it](mailto:ebapuglia@ticertifica.it).

In ogni caso, ad esito delle esplicate procedure – laddove previste – l'adozione di differenti regimi di orario deve essere comunicata ai lavoratori interessati (all. 1).

Nell'ipotesi in cui il calendario di lavoro comportasse in fase di avvio o in corso di realizzazione scostamenti rispetto a quanto stabilito, le variazioni dovranno tempestivamente essere rese note ai lavoratori interessati e/o all'R.S.A., ove presente.

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, fatto salvo quanto stabilito all'art. 17, comma 2 della II Parte (relativa alle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti) dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013 e del verbale integrativo del 10 dicembre 2013.

Sulla base delle comunicazioni di cui sopra e su richiesta delle Parti firmatarie, l'EBAP Puglia fornirà i dati relativi al monitoraggio ai fini di un esame congiunto sul concreto utilizzo dello strumento.

#### **Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro**

La flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi fondamentali per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, per corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, ma anche per contenere l'entità dei ricorsi al lavoro straordinario ed a sospensioni del lavoro.

Pertanto, a decorrere dal 1° aprile 2014:



A) le quote di flessibilità previste dalla parte I, art.25 (aziende alimentazione artigiana) e 25 bis (aziende panificazione) del CCNL sono innalzate:

- a 100 ore annue per il settore alimentare;
- a 135 ore annue per il settore della panificazione.

Per il settore alimentare, a fronte delle ore prestate oltre l'80esima, verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 5% oltre a quella prevista dal CCNL, da liquidarsi nei periodi di superamento.

Per il settore panificazione, a fronte delle ore prestate oltre la 112esima, verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 5% oltre a quella prevista dal CCNL, da liquidarsi nei periodi di superamento.

B) La quota di flessibilità prevista dalla parte II, art. 18 (imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti) del CCNL è innalzata a 110 ore.

A fronte delle ore prestate oltre la 92esima, verrà corrisposta l'ulteriore maggiorazione del 5% oltre a quella prevista dal CCNL, da liquidarsi nei periodi di superamento.

Per tutti i suindicati settori, a fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, nei nove mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario previsto.

Le modalità attuative di quanto sopra previsto, relativamente alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la regolamentazione prevista dal CCNL nei citati articoli di riferimento.

#### **Art. 11 Altri regimi di orario – Banca Ore**

Per fronteggiare le frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, a decorrere dal 1° aprile 2014 potrà utilizzarsi un sistema di banca ore, in attuazione di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

A tale fine, previa adesione volontaria del lavoratore (All. 2), l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Il lavoratore dovrà contestualmente scegliere, d'intesa con il datore di lavoro, per quale dei seguenti sistemi optare:

**TIPO A)** accantonamento delle intere spettanze maturate relativamente alle prestazioni aggiuntive da liquidarsi solo in caso di mancato recupero di cui sotto;

**TIPO B)** liquidazione, unitamente al salario del mese di competenza, della sola maggiorazione prevista dal CCNL per la prestazione aggiuntiva e accantonamento della retribuzione ordinaria relativa, da liquidarsi solo in caso di mancato recupero di cui sotto;

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese le ore prestate eccedano quelle normalmente retribuibili nell'arco mensile, queste saranno nominalmente accantonate in una "banca ore" che, per ciascun dipendente, comprenda le ore supplementari, quelle di straordinario, quelle di ex permessi retribuiti e delle ex festività.

Copia del documento di adesione dovrà essere inviata all'EBAP Puglia.

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di tali ore accantonata ai fini del presente istituto.

Le ore accantonate potranno essere utilizzate, nel limite massimo del 40% in caso di TIPO A) e del 60% in caso di TIPO B) su richiesta del datore di lavoro, per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini o allo scopo di evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali o per assecondare i periodi di minore attività produttiva o le cicliche cadute dell'attività stessa.

Il restante 60% in caso di TIPO A) e 40% in caso di TIPO B) di ore accantonate potrà essere utilizzato, previa accordo col datore di lavoro e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, da parte dei lavoratori

per riposi compensativi, da utilizzarsi prioritariamente nei periodi di minore attività, anche in prolungamento dei periodi feriali.

Ogni 6 mesi, il datore di lavoro dovrà computare e comunicare all'EBAP Puglia (All. 3), anche a mezzo delle sue diramazioni territoriali, il numero dei lavoratori coinvolti e il monte ore eventualmente non ancora recuperato a fini di monitoraggio.

Trascorsi 12 mesi dalla data di attivazione della banca ore, dovrà effettuarsi il computo dell'importo corrispondente a quanto non recuperato secondo la tipologia di banca ore scelta, con riferimento al periodo in cui le prestazioni aggiuntive sono state svolte. Tale importo dovrà liquidarsi al lavoratore entro i 3 mesi successivi.

Sulla base delle comunicazioni di cui sopra e su richiesta delle Parti firmatarie, l'EBAP Puglia fornirà i dati relativi al monitoraggio ai fini di un esame congiunto sul concreto utilizzo dello strumento.

### **Art. 12 Contratto a tempo determinato**

Fermo restando quanto previsto dall'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013 e del verbale del 10 dicembre 2013 sia in relazione alla I che alla II parte, anche in riferimento alla "causalità, durata e assenza di intervalli temporali", le Parti individuano, a titolo esemplificativo, le seguenti ulteriori casistiche in applicazione di quanto previsto dal CCNL:

- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative, anche legate lancio di nuovi prodotti;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- 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 sostituito, sia in entrata che in uscita.

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

### **Art. 13 Premio regionale per obiettivi**

Con riferimento a quanto previsto dall'art.7 dell'Accordo Quadro per la realizzazione della contrattazione collettiva del 29 luglio 2013, le Parti concordano di istituire a titolo sperimentale dal 1° aprile 2014 al 31 marzo 2015 un "premio regionale per obiettivi" (P.R.O.), la cui effettiva corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza o innovazione in relazione ai parametri di seguito individuati.

Il premio, la cui erogazione avverrà nell'anno successivo a quello di eventuale maturazione, è costituito da due componenti tra loro indipendenti, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio.

#### **CLASSE A)**

Il diritto alla corresponsione un primo 50% del premio maturerà solo nel caso in cui si verifichi esito positivo per entrambe i seguenti parametri:

a1) Dato del consumo medio mensile delle famiglie per alimentari e bevande (dato Mezzogiorno ISTAT) maggiore almeno del 5% rispetto al valore della media aritmetica degli ultimi tre anni disponibili;



a2) Dato del consumo medio mensile delle famiglie per lo specifico settore di appartenenza dell'impresa (dato Mezzogiorno ISTAT) maggiore almeno del 5% rispetto al valore della media aritmetica degli ultimi tre anni disponibili. In sede di calcolo del parametro, verrà fornito l'abbinamento tra i settori come da classificazione ISTAT e le singole tipologie di attività (es. dato "Pane e cereali": aziende del settore Panificazione, pastaio-molitorio, prodotti da forno, dolciario, pasticcerie).

### **CLASSE B)**

Il diritto alla corresponsione di un altro 50% del premio maturerà solo nel caso in cui si verifichi un incremento del fatturato aziendale maggiore o uguale del 10% rispetto alla media aritmetica dell'ultimo triennio unitamente ad almeno uno dei tre parametri di seguito indicati:

- b1) Lancio sul mercato di un nuovo prodotto;
- b2) Riduzione degli scarti di produzione e/o dei resi di almeno il 10% rispetto all'anno precedente;
- b3) Incremento del fatturato legato alle esportazioni di almeno il 6% rispetto all'anno precedente.

Per gli esercizi commerciali anziché all'andamento del fatturato dovrà aversi riguardo all'andamento dei corrispettivi così come individuabile dagli scontrini fiscali.

### NATURA, AMMONTARE DEL PREMIO ed EROGAZIONE

Il premio, la cui natura è sperimentale, ammonterà per l'anno 2014 ad € 120,00 totali. Per ogni singola classe di obiettivi, il premio ammonterà dunque ad € 60,00.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle Parti Sociali firmatarie per gli obiettivi della CLASSE A) e a cura delle imprese per gli obiettivi della CLASSE B), entro il mese di ottobre di ogni anno successivo.

Per la presente prima applicazione sperimentale, tale verifica avverrà dunque entro il mese di ottobre 2015. L'erogazione del premio dovrà avvenire, in un'unica soluzione, unitamente alla retribuzione relativa al successivo mese di novembre o, in alternativa, a decorrere sempre dal pagamento della retribuzione del mese di novembre frazionato in mensilità, fino a decorrenza dell'importo.

Le parti concordano di incontrarsi nei 30 gg successivi all'erogazione del premio eventualmente maturato nell'anno 2014 – dunque entro dicembre 2015 – per esaminare i risultati di applicazione del nuovo istituto e definirne le modalità di prosecuzione.

Il premio di produttività rappresenta per sua natura una parte variabile della retribuzione. Ne deriva che l'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti al 2014 in nessun caso potrà comportare il trascinarsi del premio nell'annualità successiva senza il previo esame delle Parti Sociali firmatarie né tantomeno la sua acquisizione quale elemento fisso della retribuzione stessa.

### DISPOSIZIONI COMUNI

Sussistendo le condizioni esposte si acquista il diritto contrattuale all'erogazione delle componenti del premio maturate.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di novembre successivo all'anno di maturazione, esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione del premio. Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio dovrà erogarsi in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 18 giorni.

Per i lavoratori part-time la riduzione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le parti precisano che le due tipologie di calcolo del premio di produttività sono disgiunte e indipendenti tra loro in quanto il raggiungimento degli obiettivi della classe A) darà diritto all'erogazione nella misura del 50% del totale. Un altro 50% del premio sarà erogato solo in caso di raggiungimento degli obiettivi della classe B).

La totalità del premio, dunque, sarà corrisposta in caso di raggiungimento di entrambe le classi di obiettivi.

#### **Art. 14 Apprendistato**

Le Parti concordano nel ritenere il contratto di apprendistato uno strumento di fondamentale importanza nel campo delle MPMI e delle imprese artigiane per incrementare la quantità ma soprattutto la qualità dell'occupazione giovanile.

Per tali motivi, recepiscono integralmente la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011 così come individuata nell'ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL 19 novembre 2013 e relativo accordo integrativo del 10 dicembre 2013 sia per ciò che concerne la parte I che per ciò che concerne la parte II.

A tal proposito, onde assicurare la coerenza e la genuinità dei singoli percorsi, le Parti ribadiscono il valore di garanzia del parere di conformità rilasciato dall'EBAP Puglia per i piani formativi individuali articolati da imprese stipulanti contratti di apprendistato e rientranti nel campo di applicazione di cui all'art. 2 del presente CCRL.

Si allegano al presente CCRL uno "schema tipo" di piano formativo individuale (All.4) e uno schema di registro formativo aziendale (All.5) a cui le medesime imprese potranno fare riferimento per una più agevole redazione della documentazione eventualmente richiesta dalla normativa in materia.

Le Parti, inoltre, nel sottolineare il valore strategico rappresentato dall'Apprendistato per il diploma e la qualifica professionale, si impegnano ad adoperarsi per quanto di loro competenza affinché, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali di cui il presente contratto costituisce espressione, si possa giungere in tempi brevi alla stipulazione di un apposito Accordo Interconfederale teso a garantire la fruibilità di tale tipologia di apprendistato.

#### **Art. 15 Bilateralità e Welfare Integrativo**

Le Parti concordano che il ruolo della Bilateralità si è dimostrato e si sta tutt'ora dimostrando centrale nella salvaguardia della qualità di Welfare nelle imprese aderenti al sistema.

Ribadiscono pertanto, recependolo in questo articolato, quanto statuito all'art.8 dell'Accordo Quadro per la realizzazione della Contrattazione collettiva regionale del 29 luglio 2013 nonché quanto stabilito con l'Accordo di recepimento intercategoriale del 27 settembre 2013 estendendone l'applicazione anche alle imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti (ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013, parte II e relativo accordo integrativo del 10 dicembre 2014).

Pertanto convengono che:

1. Ai sensi degli accordi interconfederali ed in relazione a quanto da essi sancito in tema di contrattualizzazione delle prestazioni bilaterali, le Parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali dell'artigianato. Tali trattamenti rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale, così come recentemente confermato dall'Accordo sulla sanità integrativa;

2. A far data dal 1° agosto 2013 le imprese dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un incremento retributivo mensile di € 4,00, aggiuntivo rispetto agli € 25,00 già previsti dall'art. 4 dell'accordo interconfederale del 23 luglio 2009, per un totale mensile, tra quota nazionale e quota regionale, di € 29,00.

In luogo del predetto incremento retributivo, le imprese aderenti al sistema della bilateralità verseranno la somma mensile aggiuntiva di € 1,58 per dipendente, pari a € 18,96 annuali in aggiunta a quanto previsto dall'Atto di indirizzo sulla Bilateralità nazionale del 30 giugno 2010, per un totale mensile, tra quota nazionale e quota regionale, di €12,00. Tale importo dovrà essere erogato con le modalità già definite a livello di contrattazione nazionale.

3. I fondi aggiuntivi raccolti saranno utilizzati per implementare i seguenti strumenti di welfare integrativo e di sostegno alle imprese:

- a. contributi per l'iscrizione e la frequenza di figli dei lavoratori ad asilo nido, scuola d'infanzia, scuola primaria e scuola primaria di primo grado;
- b. premio per il conseguimento da parte dei figli dei lavoratori del diploma di scuola secondaria, contributo per la copertura delle tasse universitarie e buoni per l'acquisto di testi scolastici di scuola secondaria;
- c. premio per il conseguimento da parte dei figli degli imprenditori artigiani del diploma di scuola secondaria e contributo per la copertura delle tasse universitarie;
- d. sostegno al consolidamento degli impianti debitori:
  - delle imprese che stiano utilizzando i Cofidi pugliesi unicamente per la ristrutturazione del debito aziendale realizzato in conseguenza dello svolgimento delle attività produttive;
  - delle imprese che, danneggiate, abbiano denunciato la piaga dell'usura e fatto ricorso ai fondi antiusura gestiti dai Cofidi pugliesi.

4. Così come previsto dall'Accordo Quadro regionale, le imprese in regola con i contributi alla bilateralità potranno usufruire delle prestazioni fornite dall'EBAP fino al 31 luglio 2014 senza dover versare il suindicato aumento che dovranno dunque corrispondere solo a far data dall'1° agosto 2014.

#### **Art. 16 Assistenza Sanitaria Integrativa – San.Arti.**

Le Parti concordano sull'importanza rivestita dall'Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dipendenti delle imprese rientranti nel campo di applicazione del presente contratto come elemento qualificante del sistema di Welfare bilaterale.

Concordano pertanto di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale San. Arti., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione di tale Fondo sottoscritto in data 21 settembre 2010.

Pertanto, recepiscono il contenuto di tale accordo e di quanto in base ad esso statuito nell'Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL del 19 novembre 2013, tanto per le imprese ricadenti nell'applicazione della parte I quanto per quelle ricadenti nell'applicazione della parte II e stabiliscono che, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo determinato per i quali trova applicazione il presente CCRL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento apposito.

La mancata iscrizione a San.Arti. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità.

Le prestazioni erogate da San.Arti. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a San.Arti. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

### **Art. 17 Pari opportunità**

Le Parti ribadiscono quanto già statuito all'art.11 dell'Accordo Quadro del 29 luglio 2013 in tema di Pari Opportunità. A tal proposito convengono per un sempre maggiore impegno a favore dell'adozione di strumenti di conciliazione vita – lavoro che consentano un'efficace adempimento non soltanto dei ruoli lavorativi, ma anche di quelli sociali e familiari.

Le Parti individuano le prestazioni previste dall'EBAP Puglia in seno al Fondo di sostegno alla Flessibilità della Regione Puglia come strumento d'eccellenza per l'ottenimento di questi obiettivi e pertanto si impegnano ad incentivarne la promozione presso le imprese dell'Area alimentazione e panificazione, artigiane e non, e presso i relativi dipendenti.

Ritengono altresì di avviare al più presto un confronto per esaminare le possibilità offerte in questa materia dal Piano per il Lavoro della Regione Puglia, anche per il tramite di appositi accordi sindacali.

### **Art. 18 Lavoratori Immigrati**

Nel rispetto delle differenti esigenze culturali e religiose, d'intesa con il datore di lavoro, per i lavoratori immigrati potrà prevedersi un differente utilizzo dei permessi retribuiti o pianificazione delle ferie, secondo le modalità ed entro i limiti previsti del CCNL.

Al fine di garantire una migliore integrazione, le Parti concordano che le 150 ore concesse dalla contrattazione collettiva nazionale per il diritto allo studio potranno utilizzarsi altresì per corsi di apprendimento della lingua italiana, comunque nei limiti e con le modalità previste dal CCNL.

### **Art. 19 Quota di assistenza contrattuale territoriale**

A titolo di assistenza contrattuale, ai lavoratori sarà effettuata una trattenuta mensile volontaria dello 0,10% sul salario lordo da versarsi con cadenza semestrale su un apposito fondo che sarà costituito entro sei mesi dalla data di decorrenza del presente CCRL.

Le prestazioni di assistenza contrattuale fornite dalle OO. SS. firmatarie saranno disciplinate con apposito regolamento da redigersi entro il termine di cui sopra. Tale regolamento, che disciplinerà altresì le modalità di adesione volontaria, sarà allegato al presente contratto e ne costituirà parte integrante.

### **Art. 20 Disposizioni Finali**

Per quanto non previsto dal presente CCRL, si rinvia al CCNL di riferimento ed agli Accordi Interconfederali stipulati tra le sottoscritte Parti, nonché alle vigenti disposizioni di legge.

#### **AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'**

Le Parti si danno reciprocamente atto che il "Premio regionale per obiettivi", di cui all'art.13 nonché gli altri istituti contrattuali riguardanti voci retributive corrisposte a seguito di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza del normale orario di lavoro applicato in azienda sono conformi alle disposizioni attualmente vigenti in materia di detassazione/decontribuzione della "retribuzione di produttività".

Ai sensi e per gli effetti della medesima normativa, copia del presente CCRL verrà depositato presso la Direzione Regionale del Lavoro e presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Bari nonché presso le Direzioni Regionali di INPS ed INAIL entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

A fronte di provvedimenti legislativi che determinino nuovi costi per le imprese o che agiscano sugli effetti degli istituti previsti dal presente CCRL o che coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale dell'Artigianato, le Parti si



incontreranno immediatamente per le effettuare le dovute valutazioni ed adottare gli interventi che si riterranno necessari.

Letto, confermato e sottoscritto come segue.

Bari, 28 marzo 2014.

*CONFARTIGIANATO IMPRESE PUGLIA AREA ALIMENTAZIONE*

*composta dai Gruppi regionali:*

- *Alimentari Vari*
- *Caseari*
- *Gelatieri*
- *Panificatori*
- *Pasticceri*

*C.N.A. ALIMENTARE PUGLIA*

*CASARTIGIANI PUGLIA*

*C.L.A.A.I. PUGLIA*

*F.L.A.I. C.G.I.L. PUGLIA*

*F.A.I. C.I.S.L. PUGLIA*

*U.I.L.A. U.I.L. PUGLIA*