FOR.ITALY FAMAR - CONFAMAR

- CCNL 20 APRILE 2017 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE TERZIARIO
- CCNL 9 FEBBRAIO 2017 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE MANIFATTURIERO, PRODUZIONE E FABBRICAZIONE DI BENI
- CCNL 30 DICEMBRE 2016 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE TRASPORTO, SPEDIZIONI, LOGISTICA E ATTIVITA' AFFINI
- CCNL 21 LUGLIO 2016 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITA' AFFINI
- CCNL 21 LUGLIO 2016 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE PESCA E ATTIVITA' AFFINI
- CCNL 21 LUGLIO 2016 FOR.ITALY FAMAR PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE AGROALIMENTARE E ATTIVITA' AFFINI

SPECIFICITA' E DIFFERENZE RISPETTO AGLI ALTRI CCNL DI SETTORE

Piena valorizzazione della contrattazione di II livello in tutte le sue forme

FOR.ITALY e FAMAR, in applicazione degli accordi interconfederali sottoscritti, hanno concordano di disciplinare la contrattazione collettiva nazionale di lavoro facendo riferimento a due livelli di contrattazione:

- contrattazione di l° livello: contratto nazionale di categoria;
- contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti sociali.

La contrattazione collettiva di l° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro basandosi, pertanto, su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale integrandone i contenuti. Ad essa è demandato di disciplinare, anche in deroga rispetto alla normativa e al CCNL, su materie di grande importanza per l'organizzazione interna dell'impresa quali ad esempio:

- L'introduzione di nuove tecnologie;
- Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- La disciplina dell'orario di lavoro e dell'organizzazione del lavoro in generale;
- Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

Regolazione di dettaglio per tutte le figure professionali

All'interno del CCNL sono disciplinate le diverse figure professionali presenti in azienda:

- <u>lavoratore dipendente</u> per cui è previsto un sistema di inquadramento articolato su sette livelli di inquadramento ognuno con specifici profili professionali oltre alla figura del quadro;
- <u>lavoratore autonomo</u> per cui è prevista la specifica disciplina di dettaglio posta in allegato al CCNL "Accordo Economico Collettivo – Buone Prassi";

- socio coimprenditore / lavoratore Le parti danno atto nei CCNL che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio coimprenditore / lavoratore, pertanto, sarà integrata dal regolamento interno della cooperativa, nel caso di aziende cooperative, dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
- quadro superiore questa nuova ed innovativa figura è stata introdotta per rispondere meglio alle esigenze di gestione e coordinamento dell'impresa. Infatti sono quadri superiori i prestatori di lavoro che pur non essendo inquadrati come dirigenti svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri rappresentanza. Inoltre queste professionali sono dotate di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale ed hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Le parti per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, hanno previsto che la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale OBIL a livello territoriale.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Disciplina aggiornata sulle principali tipologie contrattuali

Il CCNL recepisce tutte le novità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro, Legge n. 92/2012 nonché tutte le successive modifiche ed integrazioni intervenute con il D. Lgs. n. 81/2015 (JOBS ACT) ed i relativi decreti delegati in materia di tipologie contrattuali.

Con particolare riferimento al <u>contratto a tempo</u> <u>determinato</u>, il numero dei lavoratori impiegati con tale contratto sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

Relativamente al <u>contratto di somministrazione</u> a tempo determinato, in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con tale contratto sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a

tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

Per quanto riguarda il **contratto di apprendistato**, coerentemente con quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, le parti hanno stabilito che la durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a questo e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del Contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato.

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

- Primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione:
- Dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
- Dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.
- Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati ad personam.

L'Organismo Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL

Le parti in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 8 luglio 2016 e coerentemente con quanto stabilito dalla legislazione nazionale in materia di fondi di solidarietà bilaterali, hanno previsto per tutte le figure professionali normate all'interno del CCNL - lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, soci lavoratori/coimprenditori e quadri superiori – l'erogazione di specifici servizi per i lavoratori e per le imprese nell'ambito dei seguenti fondi a gestione separata istituiti presso l'ente bilaterale OBIL:

- Fondo welfare e sostegno al reddito
- Fondo osservatorio e servizi reali (commissione di conciliazione, certificazione contratti, validazione mod. org.vi ex d.lgs. n. 231/2001)
- Fondo sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale
- Fondo sviluppo salute e sicurezza tramite l'organismo paritetico OPAN
- Fondo Gestione bilateralità

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'OBIL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui (10,00 euro mensili per 12 mensilità) di cui 96,00 euro a carico dell'azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale "OBIL" nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati". Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati da OBIL in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese che, pertanto, non si va ad aggiungere alla retribuzione economica ma al contrario viene ricompresa, in quota parte, da questa.

L'organismo paritetico in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 - OPAN

Le Parti hanno convenuto nei CCNL che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPAN, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08.

Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Allineamento contrattuale

In caso di prima applicazione del CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, i CCNL FOR.ITALY – FAMAR rispettano i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

- inquadramento contrattuale: la lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- <u>Inquadramento retributivo:</u> rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore

- all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative.
- <u>Inquadramento normativo</u>: eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute ad personam; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.