

RINNOVO CCNL 21 LUGLIO 2016 COD. 332
PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE
CCNL FEDERDAT, AEPI, FLAITS, CONSIL, CIU, MGL, UIC, CLAS - CCNL RAPPRESENTATIVI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

I datori di lavoro possono assumere dipendenti con contratto a tempo determinato solo entro il limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato.	il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente,.
---	---

FERIE

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.	Il periodo di godimento delle ferie annuali sarà concordato in sede aziendale entro il primo trimestre di ogni anno, in modo da assicurare un periodo minimo continuativo feriale di 2 settimane.
--	---

MALATTIA

<p>Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.</p> <p>Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento (somma trattenuta dal premio e fino a concorrenza dello stesso).</p> <p>Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.</p> <p>Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.</p>	
---	--

13^a-14^a

Le Parti concordano in via eccezionale che le aziende rateizzino gli importi della 13 ^a e 14 ^a effettuandone il relativo pagamento entro 2 mesi dalla data prevista per l'erogazione	13a e 14a frazionabilità per piccole aziende.
--	---

QUALIFICA DI ACCESSO

Sono inquadrati al presente livello, per un periodo massimo di 12 mesi, tutti i lavoratori "di primo ingresso" che, anche se muniti di altri titoli e professionalità in settori diversi da quello disciplinato dal presente CCNL, necessitano di un periodo di affiancamento e/o tirocinio al fine di acquisire le competenze specifiche del settore e del livello di destinazione finale. La retribuzione, durante tale periodo, sarà inferiore al 20% di quella prevista dal corrispondente	
--	--

<p>livello. Al termine del periodo di 12 mesi i lavoratori che avranno acquisito le competenze necessarie, saranno inquadrati al livello di riferimento per le mansioni e professionalità effettivamente acquisite</p>	
--	--

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I TECNOLOGI ALIMENTARI

<p>Il TECNOLOGO ALIMENTARE si inserisce nella filiera agroalimentare assumendo responsabilità nell’approvvigionamento e conservazione delle materie prime di origine vegetale ed animale, nella conduzione e controllo dei processi di trasformazione, nella progettazione di nuovi alimenti, nella gestione delle tecnologie di distribuzione. L’obiettivo fondamentale del Tecnologo alimentare è quello di garantire la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari.</p> <p>Il suo ruolo va dal controllo qualità alla direzione aziendale Consapevoli dell’importanza di tale ruolo e dell’assenza di un CCNL dedicato in maniera specifica a tale categoria, le parti hanno ritenuto opportuno inserire un protocollo integrativo che disciplini i rapporti di lavoro relativi ai tecnologi alimentari.</p>	
---	--

EBILAV

<p>Le Parti prendono atto dell’importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l’Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.</p>	
---	--

WELFARE

<p>Assistenza sanitaria integrativa</p> <p>Previdenza complementare</p> <p>Smart working</p> <p>Telelavoro</p> <p>Il presente CCNL pone l’accento sull’importanza del welfare (inteso quale insieme di iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit rimborsuali sia nella fornitura diretta di servizi, o in un mix delle due soluzioni).</p>	
--	--