

2024

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E
NON ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE E
DELLA PANIFICAZIONE DEL FRIULI-VENEZIA GIULIA

[Handwritten signatures in blue ink]

Il giorno **15 gennaio 2024** in Udine presso la Sede di Confartigianato-Imprese Udine

tra

le delegazioni dei Gruppi regionali artigiani Area Alimentazione - Panificazione rappresentanti la Confartigianato Imprese FVG e la CNA Friuli Venezia Giulia:

Confartigianato Imprese Friuli Venezia Giulia

Graziano TILATTI – Presidente Confartigianato Imprese Friuli Venezia Giulia

Giorgio VENUDO – Capogruppo regionale Gelatieri

Assistiti dalla responsabile regionale delle relazioni sindacali e consulente del lavoro Cristiana VIDULI con l'ausilio di Mario Cozzi, Federica De Bedin e Alessandra Pelesson

CNA Friuli Venezia Giulia

Maurizio MELETTI – Presidente CNA Friuli Venezia Giulia

Assistito dal Segretario CNA Friuli Venezia Giulia Roberto FABRIS con l'ausilio della dott.ssa Laura Cosatto

e

le delegazioni regionali delle OO.SS.:

FAI – CISL regionale del Friuli Venezia Giulia

rappresenta da Stefano GOBBO e Marco SAVI

FLAI - CGIL regionale del Friuli Venezia Giulia

rappresentata da Maurizio COMAND e Nicola DAL MAGRO

UILA – UIL regionale del Friuli Venezia Giulia

rappresentata da Pier Paolo GUERRA e Alberto BOLOGNINI

È stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del Settore Alimentare e per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del Settore della Panificazione aventi sede legale nella Regione Friuli Venezia Giulia.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the document, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and two on the right. A horizontal line is drawn across the page above the signatures.

INDICE

Premessa

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 2 - DECORRENZA E DURATA

Articolo 3 - OSSERVATORIO REGIONALE

Articolo 4 - FONDO REGIONALE DI CATEGORIA

Articolo 5 - ORARIO DI LAVORO, DURATA MASSIMA, FLESSIBILITÀ, BANCA DELLE ORE

Articolo 6 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO STAGIONALE

Articolo 8 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI BREVE DURATA - SPERIMENTALE

Articolo 9 - LAVORO SUPPLEMENTARE NEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 10 - PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE (P.R.T.)

Articolo 11 - WELFARE CONTRATTUALE

Articolo 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA OPERAI E APPRENDISTI OPERAI

Articolo 14 - FERIE

Articolo 15 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA / PERMESSI NON RETRIBUITI

Articolo 16 - INDENNITA' DI CASSA PER IL SETTORE PANIFICAZIONE

Articolo 17 - ADDETTI AL TRASPORTO DELLA MERCE

Articolo 18 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Articolo 19 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

Articolo 20 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 21 - ABITI DA LAVORO E STRUMENTI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE

Articolo 22 - CONTROVERSIE DI LAVORO

Articolo 23 - ADESIONE E REGOLARITÀ ALLA BILATERALITÀ

Articolo 24 - COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

Articolo 25 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 26 - CONTRASTO E PREVENZIONE MOLESTIE E VIOLENZE

Articolo 27 - QUOTA DI ADESIONE CONTRATTUALE

Articolo 28 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Premessa

Il presente accordo è volto a consolidare il sistema regionale delle relazioni sindacali e della bilateralità per una maggiore valorizzazione del settore e per la massimizzazione dei benefici a favore dei lavoratori e delle imprese in una logica di partecipazione e mutualità.

Partendo dal condiviso presupposto che il modello bilaterale e paritetico costituisce una risposta efficace alle esigenze di aziende e lavoratori, il presente contratto conferma un'attenzione particolare ai loro bisogni erogando prestazioni non rientranti nell'ordinario sistema di tutele ad oggi previste dal CCNL (welfare integrativo, carenza malattia, congedo parentale, flessibilità, banca delle ore, permessi cure assistenziali genitoriali, aspettativa non retribuita).

Il presente CCRL ha recepito e fatto propri gli assetti della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali definiti e regolamentati dall'Accordo interconfederale del 23 novembre 2016. Tutti i livelli di contrattazione, pertanto, hanno pari cogenza e sono regolati dal principio dell'inscindibilità. Ne consegue, quindi, che l'applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo per il datore di lavoro di applicare integralmente anche il presente CCRL.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la presente premessa è parte integrante del contratto.

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature]

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) vale su tutto il territorio della regione Friuli Venezia Giulia e si applica ai dipendenti delle imprese rientranti nella sfera di applicazione del vigente CCNL Area Alimentare-Panificazione del 6 dicembre 2021, ovvero per il Settore Alimentare ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane e ai lavoratori dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti per le attività elencate nell'art. 1 del CCNL, e per il Settore Panificazione ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare.

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese come sopra individuate aventi sede legale nella Regione Friuli Venezia Giulia e per i lavoratori dipendenti delle stesse anche se occupati presso sedi/unità operative situati al di fuori del suddetto territorio.

Articolo 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente CCRL entrerà in vigore il 1° gennaio 2024 ed avrà vigenza biennale per la parte economica.

Il contratto continuerà comunque a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla stipula di un nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.

Nota congiunta a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi per la definizione e il rinnovo della parte economica sei mesi prima della scadenza del presente accordo.

Articolo 3 - OSSERVATORIO REGIONALE

Nell'intento condiviso di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, le parti convengono di attivare l'Osservatorio del settore oggetto del presente contratto a livello regionale entro il 30 aprile 2024.

L'Osservatorio sarà composto da sei rappresentanti, firmatari del presente contratto, di cui tre designati dalle Associazioni datoriali e tre dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; si riunirà periodicamente, in relazione al programma di attività o su richiesta di una delle parti e comunque, di norma, con cadenza semestrale.

Sulla scorta di quanto prodotto dall'Osservatorio le Parti firmatarie il presente contratto si riuniranno, anche al fine di redigere rapporti sull'andamento del settore e/o promuovere l'adozione di interventi nei confronti della politica regionale a sostegno delle imprese e dei lavoratori.

Tale Osservatorio, che potrà, qualora le parti ne ravvisino l'esigenza, essere articolato anche su livelli territoriali, opererà in stretta collaborazione con Organismi pubblici e/o privati quali, in particolare, la Regione, l'Ebiart ed il Fondo regionale di categoria di cui all'art. 4.



L'attività dell'Osservatorio sarà principalmente orientata a:

- a) acquisire informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto regionale;
- b) acquisire dati sulla consistenza numerica delle imprese (natalità/cessazioni) e degli addetti;
- c) acquisire dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali (ad esempio sull'occupazione femminile e sui salari), nonché sull'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali (lavoro a tempo parziale, lavoro in somministrazione, contratti a termine, apprendistato, lavoro intermittente ed ulteriori tipologie contrattuali di interesse per il mondo dell'artigianato e delle pmi), riservando particolare attenzione alle realtà distrettuali;
- d) acquisire informazioni riguardo gare di appalto, benefici creditizi e formazione professionale;
- e) acquisire informazioni relative alle professionalità ricercate dalle aziende nonché ai fabbisogni formativi delle stesse e dei lavoratori, l'individuazione e la sperimentazione di percorsi formativi finalizzati al miglioramento delle professionalità secondo le esigenze delle strutture produttive presenti nel territorio nonché alla riqualificazione degli addetti del settore;
- f) acquisire dati relativi all'evoluzione della situazione ambientale ed in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- g) acquisire dati relativi all'andamento del settore nella regione, attraverso l'esame e l'analisi del PIL regionale e del valore aggiunto per addetto;
- h) promuovere interventi di interesse per il settore;
- i) esaminare prospettive e problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- j) garantire un costante collegamento con le Banche Dati di CCIAA, CPA, INPS, INAIL, Ebiart, ecc;
- k) promuovere progetti di formazione aziendale.

Allo scopo di ampliare il flusso di informazione di cui ai precedenti punti, le parti potranno attivare adeguati rapporti e/o convenzioni con Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, Università ed Enti di formazione.

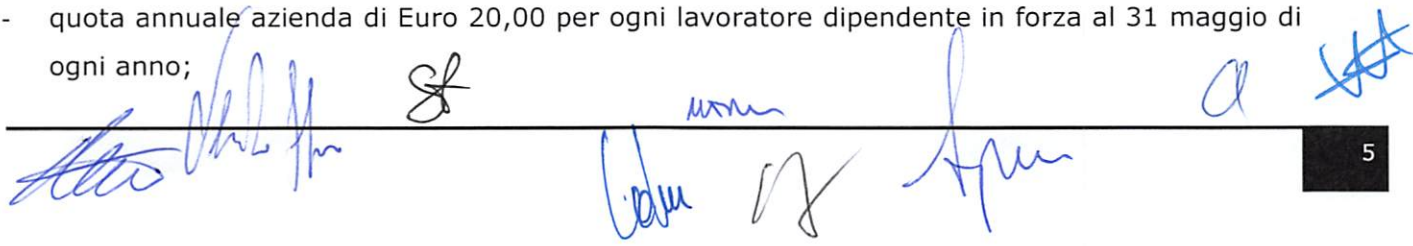
L'Osservatorio avrà inoltre il compito di:

- monitorare sia l'esistenza di altri Osservatori presso Enti istituzionali (Agenzia regionale per il lavoro, Camere di commercio, EBIART) che le fonti di finanziamento per la gestione degli stessi
- analizzare la concreta possibilità di realizzazione di progetti positivi inerenti alla valorizzazione della professionalità di genere, anche mediante l'utilizzo di risorse allo scopo previste per la realizzazione di interventi atti a favorire la parità di genere nell'ambito lavorativo.

Articolo 4 - FONDO REGIONALE DI CATEGORIA

Il Fondo Regionale di Categoria con sede presso l'Ebiart in Largo dei Cappuccini n. 1 a Udine; lo stesso continuerà ad essere alimentato dai versamenti effettuati da parte delle aziende e dei lavoratori, le aziende effettuano il versamento della propria quota e dell'intera quota annuale a carico del lavoratore con le seguenti modalità:

- quota annuale azienda di Euro 20,00 per ogni lavoratore dipendente in forza al 31 maggio di ogni anno;



- quota annuale lavoratore di Euro 6,00 per ogni lavoratore in forza al 31 maggio da trattenersi mensilmente a cura del datore di lavoro.

La quota complessiva dovrà essere versata al Fondo Regionale di Categoria entro il 15 giugno di ciascun anno.

La quota a carico delle aziende non sarà riproporzionata per i contratti a tempo determinato, né a seconda della durata del rapporto di lavoro, né per i rapporti a tempo parziale, né in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia/maternità, sospensione lavoro, ecc.).

Il Fondo, dotato del Regolamento di data 31 maggio 2018, persegue i seguenti obiettivi:

- a) sostegno alla parziale copertura dei costi relativi alla "carezza malattia" del lavoratore come prevista dal successivo articolo 13;
- b) finanziamento dell'attività dell'Osservatorio Regionale di cui all'articolo 3;
- c) finanziamento della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale dipendente e dei titolari e soci collaboratori delle aziende;
- d) realizzazione di convegni e tavole rotonde sulle problematiche di settore;
- e) finanziamento di iniziative informative/divulgative in tema di prevenzione - sicurezza sul lavoro;
- f) interventi ad integrazione del welfare contrattuale;
- g) finanziamento di attività paritetica di rappresentanza delle parti sociali finalizzata all'adozione delle iniziative più idonee ad un'attenta e positiva gestione delle acquisizioni contrattuali sottoscritte;
- h) sostegno economico alla genitorialità;
- i) finanziamento di corsi mirati per aziende e lavoratori per la lotta allo spreco e all'ottimizzazione dei costi di gestione aziendale;
- j) finanziamento di attività di promozione di adesione al Fondo.

L'impresa è tenuta al rispetto di quanto previsto all'articolo 24 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 5 - ORARIO DI LAVORO, DURATA MASSIMA, FLESSIBILITÀ, BANCA DELLE ORE

Il CCNL per le imprese del settore alimentare e della panificazione prevede che l'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato 40 settimanali. Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti. Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale, previa comunicazione alle RSA ove presenti. Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione. Per le sole imprese alimentari non artigiane fino a 15 dipendenti rientranti nella parte II del CCNL 6 dicembre 2021, ai soli fini contrattuali la durata dell'orario normale del singolo lavoratore, anche come media su periodi plurisettemanali, è fissata in 40 ore. La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi



plurisettimanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 della Parte II del CCNL.

Durata massima dell'orario di lavoro

La durata media settimanale della prestazione lavorativa comprese le ore di straordinario prevista dall'articolo 23 parte I del CCNL viene estesa ad un periodo non superiore a sei mesi (1° gennaio-30 giugno e 1° luglio-31 dicembre).

Tale periodo potrà essere elevato a 12 mesi (1° gennaio- 31 dicembre) sia per le imprese rientranti nella sfera di applicazione della parte I che della parte II a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che comportino, congiuntamente o disgiuntamente, un'intensificazione dell'attività lavorativa nei seguenti casi:

- lancio di nuovi prodotti;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- attività non programmabili;
- produzioni legate a mostre o eventi culturali, sportivi;
- sperimentazioni tecniche produttive organizzative;
- manutenzione straordinaria degli impianti;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative saranno definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori.

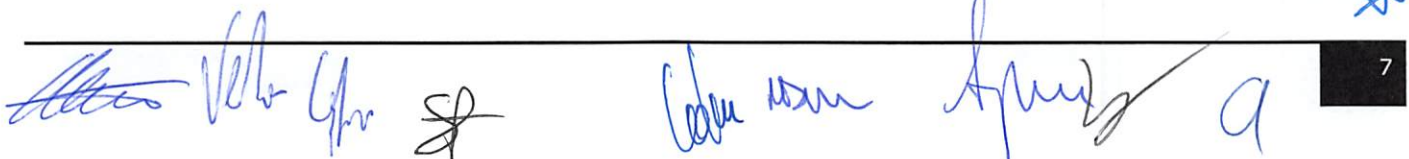
La possibilità per l'azienda di prolungare il periodo oltre i sei mesi è vincolata all'invio di una preventiva informativa alla Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art. 24 del presente CCRL, che avrà il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano e avrà validità annuale (1° gennaio - 31 dicembre).

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati sull'orario medio settimanale contrattuale ovvero sull'orario inferiore nel caso di part-time.

Flessibilità

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, le parti ritengono positivo lo strumento della flessibilità.

Diversi regimi di flessibilità rispetto a quanto indicato dall'articolo 25 e articolo 25 bis del CCNL e dall'articolo 18 della parte II, con riferimento al settore di appartenenza dell'azienda, potranno essere definiti a livello aziendale, fino ad un massimo di 112 ore annue, con indicazione puntuale del periodo di accumulo delle ore di flessibilità e il termine entro il quale il lavoratore deve fruirle, che in ogni caso non può essere superiore ai sei mesi successivi al termine del periodo di accumulo



previsto. L'impresa prima dell'attivazione del diverso regime di flessibilità dovrà dare comunicazione alla Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art. 25 del presente CCRL.

Le ore di flessibilità eventualmente non fruite entro i sei mesi successivi al termine del periodo di accumulo definito, dovranno essere retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, pari al 30% calcolato sulla retribuzione tabellare entro il successivo mese di paga.

Banca delle ore in caso di congiuntura negativa

Fermo restando l'istituto della flessibilità, in caso di congiuntura negativa che comporti brevi periodi di minor attività produttiva, potranno essere stipulati accordi tra aziende e lavoratori che dovranno essere ratificati presso la Commissione Paritetica Regionale istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art. 25 del presente CCRL, tali da garantire al lavoratore la maggior copertura previdenziale e retributiva.

Le parti in detti accordi potranno prevedere la costituzione di una "banca ore collettiva" che comprenda:

- una parte delle ore di permesso retribuito relativi alle festività soppresse;
- una parte delle ore di permesso retribuito all'anno previste dal CCNL;
- le ore di straordinario effettuate comprensive della traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni.

Il monte ore così costituito nel corso dell'anno andrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la erogazione di altrettanti permessi retribuiti.

Nel caso di sospensioni collettive dell'attività lavorativa e/o produttiva, ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neoassunti, ecc.) saranno anticipati i permessi retribuiti di cui all'art. 22 del CCNL e art. 17 parte II del CCNL a titolo di acconto sulla futura maturazione, e necessari per far fronte alla sopra citata sospensione collettiva.

L'accordo tra azienda e lavoratori dovrà indicare il periodo entro il quale il monte ore accumulato verrà fruito o liquidato. In caso di cessazione del rapporto di lavoro al lavoratore sarà corrisposto quanto accantonato a tale titolo.

L'impresa è tenuta al rispetto di quanto previsto all'art. 24 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 6 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Le parti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Le aziende, conseguentemente, prima di ulteriori assunzioni di lavoratori con contratti a tempo determinato valuteranno la possibilità di trasformare in rapporti a tempo indeterminato contratti



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a stylized symbol in the center, and several other signatures on the right. A small blue mark is visible in the top right corner.

a termine o di somministrazione già in essere per lo svolgimento di mansioni di pari livello e/o categoria legale.

La disciplina del presente istituto è regolata dalle norme contenute nella Legge 85/2023 e successive modifiche, sia per le proroghe che per i rinnovi, altresì ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

È escluso il periodo di prova contrattualmente previsto dalla stipula del 2° contratto di lavoro a tempo determinato, qualora lo stesso sia già stato integralmente eseguito in occasione del primo contratto ed abbia ad oggetto lo svolgimento delle medesime mansioni.

Trascorsi 24 mesi dalla cessazione dell'ultimo contratto a termine, nel caso venga stipulato un nuovo contratto a tempo determinato o indeterminato, anche per lo svolgimento delle medesime mansioni, il lavoratore sarà chiamato ad espletare nuovamente il periodo di prova contrattualmente previsto.

L'impresa associata ad una delle associazioni artigiane stipulanti il presente CCRL ed in regola con i versamenti al Fondo Regionale di Categoria ed alla Bilateralità, potrà stipulare un ulteriore contratto a termine aggiuntivo rispetto ai limiti definiti nel CCNL. L'impresa preventivamente comunicherà alla Commissione Paritetica Regionale che verrà istituita presso l'Ente Bilaterale regionale del Friuli Venezia Giulia di cui all'art. 24 del presente CCRL.

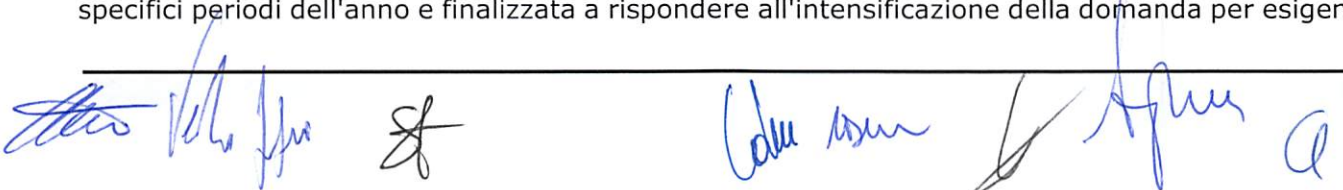
La medesima impresa associata che abbia necessità di incrementare ulteriormente il numero dei contratti a tempo determinato rispetto a quanto sopra previsto, dovrà inviare apposita richiesta motivata alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 24 del presente CCRL. La Commissione esprimerà il proprio parere vincolante entro 15 giorni lavorativi.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, con un numero massimo di cinque lavoratori contemporaneamente, le assunzioni a tempo determinato concluse nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovi reparti, nuovi appalti, nuove linee di produzione, nei casi di avvio di attività derivanti da investimenti consistenti o nei casi di prime assunzioni con contratti di lavoro subordinati da parte dell'impresa, ovvero per le aziende aventi sede legale o produttiva nelle aree soggette a variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici negli ambiti territoriali.

In riferimento all'art. 21, comma 2, II parte D.Lgs. n.81/2015 si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi del presente articolo.

Articolo 7 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO STAGIONALE

Ad integrazione delle attività previste dal DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quanto previsto nell'art. 39 del CCNL "Stagionalità", anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in specifici periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze



cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali, le parti concordano le seguenti ulteriori casistiche di ricorso al lavoro stagionale a tempo determinato nel caso delle seguenti lavorazioni:

- preparazione di prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale (prodotti lattiero/caseari, lavorazione delle carni, prosciuttifici);
- preparazione prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- preparazione prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria, anche con catena del freddo;
- gelati, dessert, creme, prôt a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- ittiche;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni;
- attività di ristorazione, ivi compresa qualsiasi attività a questa connessa (es. somministrazione);
- consegna di prodotti collegata alle lavorazioni dei punti precedenti svolta con automezzi di portata inferiore ai 35 q.

La possibilità dell'assunzione di cui all'elenco di cui sopra riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione, la vendita e la somministrazione.

Articolo 8 - PRESTAZIONI LAVORATIVE DI BREVE DURATA - SPERIMENTALE

Le parti firmatarie il presente contratto riconoscono l'oggettiva difficoltà delle imprese del settore nel gestire prestazioni lavorative di breve durata potrà trovare l'applicazione del contratto a chiamata o intermittente superando il carattere soggettivo dell'età del lavoratore.

Pertanto il lavoro a chiamata potrà essere espletato nei fine settimana (si intendono le giornate di sabato e di domenica di tutto l'anno ed eventuali giornate festive, se precedenti o successive) per un massimo di 52 giornate all'anno di effettiva chiamata con la relativa prestazione lavorativa. La presente deroga deve intendersi sperimentale e per la durata di un anno a partire dal 1° marzo 2024.

In assenza di proroghe deve quindi intendersi decaduta automaticamente alla data del 28 febbraio 2025.

Le imprese sono tenute ad inoltrare alle OO.SS. firmatarie del presente contratto entro il 1° febbraio 2025 il numero di aziende che hanno usufruito della presente deroga, il numero di contratti attivati e il numero di giornate utilizzate da ciascun lavoratore.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right with a checkmark-like symbol above it.

Articolo 9 - LAVORO SUPPLEMENTARE NEL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, può essere richiesta ed effettuata la prestazione di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale. Il lavoro supplementare verrà compensato con le seguenti maggiorazioni:

- 18% fino al raggiungimento dell'85% dell'orario a tempo pieno settimanale;
- 28% nel caso di superamento dell'85% e fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale.

Articolo 10 - PREMIO DI RISULTATO TERRITORIALE (P.R.T.)

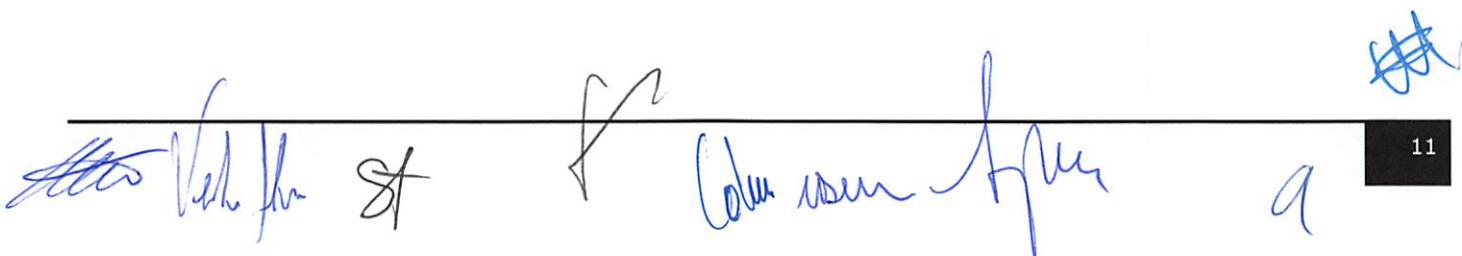
Con decorrenza dal 1° gennaio 2024 viene confermato il Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.) nella misura del 2% dei minimi tabellari in vigore alla medesima data, così come indicati nelle tabelle sotto riportate, e verrà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2024 e a quelli assunti successivamente.

L'importo dovuto a titolo di P.R.T. per il settore Alimentare-aziende artigiane e per il settore della panificazione sarà corrisposto nella misura mensile con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Le presenti tabelle annullano e sostituiscono quelle in vigore fino alla data del 31 dicembre 2023.

SETTORE ALIMENTARE - AZIENDE ARTIGIANE		
Livelli	Aumento PRT mensile dal 01.01.2024	PRT annuale dal 01.01.2024
1S	44,75	581,78
1	40,18	522,34
2	36,78	478,18
3A	34,28	445,60
3	32,42	421,48
4	31,10	404,28
5	29,66	385,62
6	27,75	360,78

SETTORE DELLA PANIFICAZIONE - AZIENDE ARTIGIANE		
Livelli	Aumento PRT mensile dal 01.01.2024	PRT annuale dal 01.01.2024
A1S	37,80	491,39
A1	35,14	456,83
A2	32,91	427,84
A3	30,14	391,77
A4	28,55	371,18
B1	37,01	481,10
B2	30,40	395,24
B3S	29,59	384,66
B3	28,62	372,11
B4	27,15	352,91



SETTORE ALIMENTARE – AZIENDE NON ARTIGIANE FINO A 15 DIPENDENTI		
Livelli	Aumento PRT mensile dal 01.01.2024	PRT annuale dal 01.01.2024
1	47,44	616,72
2	41,25	536,28
3	34,03	442,43
4	29,91	388,80
5	26,81	348,59
6	24,75	321,77
7	22,69	294,96
8	20,63	268,15

L'importo annuale del premio è omnicomprensivo, viene erogato in 12 quote mensili ed è escluso dal calcolo del TFR. Resta inteso che:

- per i lavoratori assunti e cessati nel corso dell'anno, il PRT competerà in ratei proporzionati ai mesi di effettiva prestazione, con logica come da maturazione TFR;
- per i lavoratori occupati a tempo parziale l'erogazione del premio sarà proporzionale all'orario previsto dal contratto individuale di lavoro;
- per gli apprendisti il premio verrà corrisposto nella misura percentuale prevista dalla fascia retributiva loro applicata in base al CCNL.

Ai lavoratori delle imprese artigiane del settore Alimentare in forza alla data del 31 dicembre 2023 verranno corrisposti a copertura del periodo di carenza contrattuale a titolo di integrazione Una Tantum del Premio di Risultato Territoriale:

- € 110 lordi da corrispondersi con la retribuzione riferita al mese di aprile 2024;
- € 110 lordi da corrispondersi con la retribuzione riferita al mese di aprile 2025.

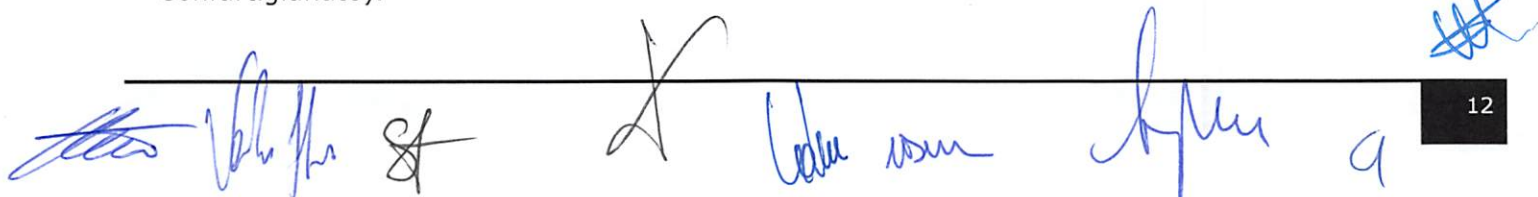
Gli importi di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun Istituto contrattuale, né del TFR e verranno erogati pro quota ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

L'importo è inoltre da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale.

A partire dall'anno 2019, il premio di risultato territoriale (P.R.T.) verrà erogato solo se la verifica relativa all'andamento produttivo del settore Alimentare-Panificazione relativamente al periodo di riferimento 2024/2025 (e per i bienni successivi in caso di ultrattività) darà esito positivo in almeno uno dei parametri sotto elencati. La verifica del raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata entro il mese di novembre di ciascun anno.

I parametri di riferimento per l'erogazione del premio sono:

- numero di imprese non inferiore al 70% rispetto al numero di imprese del periodo precedente a quello di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato);
- numero lavoratori occupati non inferiore al 70% rispetto al numero dei lavorativi del periodo precedente a quello di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato);
- numero di ore di sospensione per mancanza lavoro coperte da FSBA non superiore ad 80 di media per ogni lavoratore dipendente nel periodo di riferimento (Fonte: EBIART/Ufficio Studi Confartigianato).



Nota congiunta a verbale

Con riferimento all'anno 2023 le parti hanno provveduto alla verifica dell'andamento produttivo del settore alimentazione/panificazione relativo al periodo di riferimento 2021/2022 evidenziando il raggiungimento di tutti gli obiettivi di cui sopra e confermando conseguentemente la decorrenza del Premio di Risultato Territoriale al 1° gennaio 2024.

Premio di risultato e detassazione

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, che prevede il premio di risultato territoriale, ha le caratteristiche di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e verrà depositato, unitamente alla dichiarazione di conformità, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 151/2015 in via telematica nel termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, a cura delle parti datoriali.

Qualora l'impresa individui degli obiettivi aziendali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e degli indicatori per la misura di incremento degli stessi tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016, il Premio di Risultato Territoriale (P.R.T.) di cui al presente contratto potrà essere assoggettato al trattamento fiscale agevolato della cd. detassazione di cui all'art. 1 commi 182-191 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i., previa comunicazione al Comitato Bilaterale sulla Produttività e relativa dichiarazione di conformità dello stesso come previsto all'Accordo Quadro Territoriale Premi di Risultato, sottoscritto dalle parti sociali datoriali Confartigianato Imprese, Cna e le parti sociali sindacali CGIL, CISL, UIL della regione Friuli Venezia Giulia in data 20 aprile 2017 ed eventuali rinnovi.

Qualora non venisse espletata la suddetta procedura, il P.R.T. verrà erogato ed assoggettato a tassazione ordinaria.

Articolo 11 - WELFARE CONTRATTUALE

Su esplicita richiesta scritta del lavoratore all'azienda una quota del Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.) in misura pari ad € 10 lordi mensili potrà essere fruito ricorrendo a prestazioni di welfare con decorrenza 1° gennaio 2024.

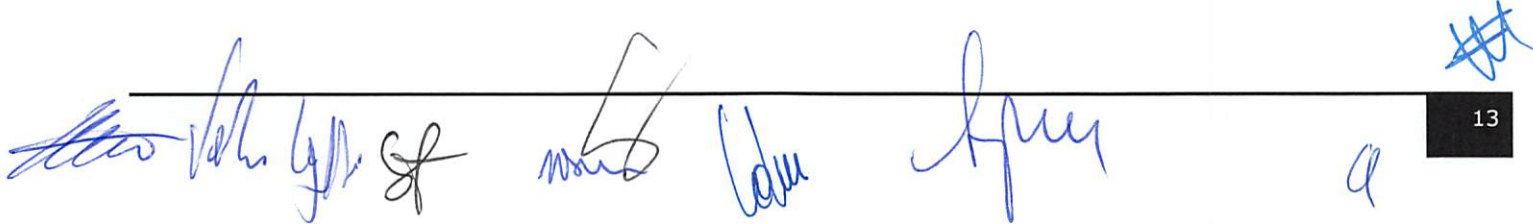
Ai soli lavoratori che optino per le prestazioni di welfare sottoindicate, le imprese riconosceranno aggiuntivi Euro 5,00 al mese da destinare al/i servizio/i di welfare prescelto/i.

Nota congiunta a verbale

L'integrazione economica aggiuntiva pari a 5,00 Euro mensili a favore dei lavoratori che optino per le prestazioni welfare verrà anticipata dalle imprese ed il Fondo di categoria, tramite l'Ente Bilaterale, provvederà a riconoscere alle stesse aziende i costi dell'integrazione effettuata.

L'intervento del Fondo regionale di categoria è subordinato alla regolarità nei versamenti al Fondo stesso e alla Bilateralità nel biennio precedente.

La misura economica a carico del bilancio del Fondo di categoria per questa finalità è prevista in Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per ogni annualità di vigenza del presente contratto.



Con cadenza annuale (entro il mese di marzo di ciascun anno) le parti si incontreranno per valutare la sostenibilità dei costi in relazione al bilancio del Fondo e con facoltà di incrementare la dotazione prevista a carico del Fondo delle imprese.

Prestazioni di welfare

Il lavoratore esercitando l'opzione welfare potrà usufruire delle seguenti prestazioni, ferma restando la possibilità, a livello aziendale, di individuarne ulteriori atte a soddisfare specifiche esigenze:

- a) integrazione alla contribuzione da versare alla previdenza complementare;
- b) rimborso di spese sostenute dal lavoratore per prestazioni di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- c) rimborso di spese sostenute dal lavoratore per costi sostenuti a favore dei propri figli relativi a servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare (quali rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, servizio di trasporto scolastico, gite didattiche e visite di istruzione), compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi/invernali, per borse di studio e servizi di baby sitting;
- d) check up medico per finalità sanitarie;
- e) buoni spesa e buoni carburante mensili/bimestrali/trimestrali.

Per le prestazioni di cui alle precedenti lettere b) e c) il lavoratore è tenuto a produrre all'impresa copia del documento fiscalmente valido attestante la/le spesa/e eventualmente sostenute. Le prestazioni di cui alle lettere d) ed e) dovranno essere messe a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra azienda e terzo erogatore del servizio, anche tramite documenti cosiddetti voucher e/o buoni emessi per l'intero valore nominale. Le prestazioni di cui alla lettera e) erogate come buoni spesa e buoni carburante potranno essere fruiti nei termini fissati dall'azienda ovvero dal mese successivo al mese/bimestre/trimestre/quadrimestre/semestre.

L'opzione welfare potrà essere esercitata dal lavoratore entro il 20 gennaio di ciascun anno, a valere per l'intera annualità. Nel caso di assunzione intervenuta in corso d'anno l'opzione welfare dovrà essere esercitata dal lavoratore entro il giorno 20 del mese successivo a quello di assunzione. Il silenzio del lavoratore è da intendersi quale rinuncia all'opzione welfare.

Per la sola annualità 2024, l'opzione welfare potrà essere esercitata dal lavoratore entro il 20 marzo 2024 a valere solo sulle mensilità successive.

Le prestazioni di welfare verranno corrisposte dall'impresa al lavoratore che ne ha fatto richiesta in un'unica soluzione entro il mese di dicembre dell'anno relativo all'opzione, o nel diverso termine concordato tra le parti. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le prestazioni di welfare saranno corrisposte unitamente alle competenze terminative e le prestazioni dovranno essere fruite nel corso del medesimo anno.



14

Resta inteso che, qualora la somma destinata alle prestazioni di cui al presente articolo non dovesse essere del tutto fruita come servizio di welfare, la stessa verrà corrisposta al lavoratore entro l'anno a titolo di Premio di Risultato Territoriale Regionale di settore (P.R.T.). Il Libro Unico del Lavoro recherà evidenza dell'importo di Welfare mensilmente maturato dal lavoratore come anche di quanto corrisposto allo stesso quando fruito.

Articolo 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti individuano la necessità di favorire un incremento delle iscrizioni a FON.TE. al fine di salvaguardare il potere di acquisto di coloro che accederanno al sistema pensionistico. Le parti di concerto con le Organizzazioni regionali datoriali, sindacali ed Ebiart svilupperanno un'intensa campagna informativa sul territorio regionale e nelle imprese finalizzata alla promozione alle iscrizioni al Fondo Pensionistico.

Qualora il lavoratore, esercitando l'opzione welfare indicata dall'art. 11 decida di versare in tutto o in parte il premio alla previdenza complementare il contributo a carico dell'azienda previsto dal CCNL è incrementato dello 0,10% per il periodo di validità della scelta.

Articolo 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA DI OPERAI E APPRENDISTI OPERAI

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL in tema di trattamento economico di malattia di cui all'art. 46, dal 1° gennaio 2024 le imprese garantiranno un intervento a favore dei lavoratori con qualifica di operaio e apprendista operaio in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni.

Tale intervento è riferito al 3° giorno di malattia a copertura del trattamento economico giornaliero pari al 100% della retribuzione normale di cui all'articolo 46 del vigente CCNL e articolo 21 parte II per un massimo di 3 eventi annui (dal 1° gennaio al 31 dicembre). All'operaio e all'apprendista operaio assenti per malattia non potrà essere erogato un trattamento economico di entità superiore alla retribuzione che avrebbe percepito se avesse prestato attività lavorativa.

Nota congiunta a verbale

Il trattamento economico di malattia contrattualmente definita con il presente CCRL verrà anticipata dalle imprese ed il Fondo di categoria, tramite l'Ente Bilaterale, provvederà a riconoscere alle stesse i relativi costi. L'intervento del Fondo regionale di categoria è subordinato al rispetto di quanto indicato dall'articolo 24 "Adesione e regolarità alla bilateralità" del presente CCRL.

Articolo 14 - FERIE

Conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL, si conviene che il periodo delle ferie debba essere stabilito tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'impresa, di comune accordo, contemporaneamente per reparto, unità produttiva e stabilimento o



15

individualmente in modo da garantire al lavoratore un periodo continuativa di almeno due settimane.

Resta inteso che le ferie devono essere regolarmente richieste per iscritto con congruo anticipo (almeno 15 giorni prima della loro fruizione) e autorizzate per iscritto dalle imprese nei successivi 5 giorni, comunque tenendo conto di usi e/o regolamenti aziendali.

Le Parti auspicano che ogni azienda adotti propri regolamenti aziendali recanti puntuale disciplina sia sulle modalità di richiesta che di concessione delle ferie.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c. unitamente al D.Lgs. 66/2003, il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive se richieste dal lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti 2 settimane, il godimento andrà fatto nei 12 mesi successivi alla maturazione e comunque non oltre i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nel limite massimo di 40 ore all'anno, previo esaurimento del monte permessi complessivo, è ammessa la possibilità, su iniziativa del lavoratore di chiedere all'impresa la fruizione ad ore delle ferie per motivi afferenti alla propria sfera personale. La fruizione ad ore delle ferie non è ammessa per motivi organizzativo-produttivi aziendali.

Ferie e riposi solidali

Al lavoratore è inoltre concessa la possibilità di cedere a titolo gratuito giorni di ferie ad un/una collega che ne abbia bisogno per assistere i figli minori che necessitano di cure particolari.

Sono cedibili solo i giorni di ferie eccedenti le ferie minime garantite per legge.

Per avviare la procedura di cessione delle ferie si rimanda alla normativa vigente (art. 24 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151).

Articolo 15 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA/PERMESSI NON RETRIBUITI

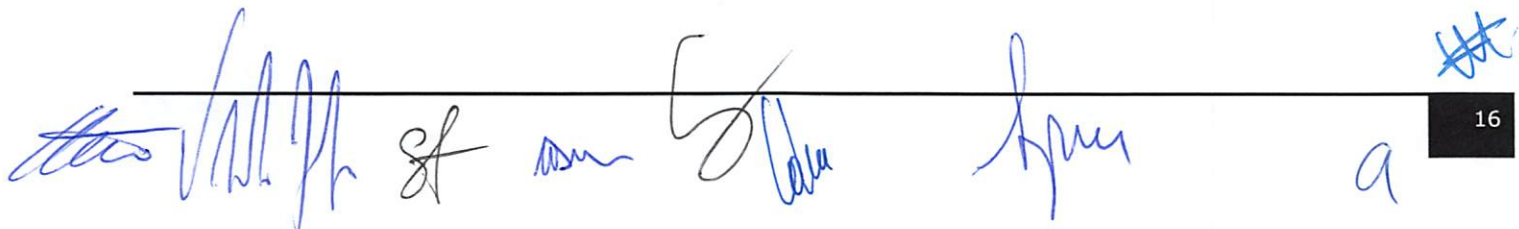
Qualora il monte ore annuo di ferie e permessi fosse esaurito, l'impresa potrà concedere, per esigenze del lavoratore, con le stesse modalità di cui all'art. 14, un'aspettativa non retribuita pari a quindici giorni lavorativi anche non consecutivi all'anno. Per tali giorni il lavoratore non matura alcuna retribuzione ordinaria e differita né da diritto al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi.

Qualora l'aspettativa richiesta dal lavoratore fosse superiore ai quindici giorni sopracitati, il mancato pagamento della retribuzione e del versamento dei contributi è subordinato a ratifica presso le Commissioni bilaterali di conciliazione territorialmente competenti.

Articolo 16 – INDENNITA' DI CASSA PER IL SETTORE PANIFICAZIONE

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura stabilita dal CCNL.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right that appears to be 'a' followed by a scribble. The signatures are positioned above a horizontal line.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

Articolo 17 – ADDETTI AL TRASPORTO DELLA MERCE

Le figure professionali dei Pony Express intesi come lavoratori in forza presso l'azienda artigiana addetti al trasporto della merce a loro affidata da consegnare alla persona segnalata entro determinati tempi di consegna, saranno inquadrati come FATTORINI al 6° livello. Il Pony Express è responsabile del mezzo aziendale affidatogli e di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

Articolo 18 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Le parti, nel ritenere importanti le iniziative volte a favorire le buone pratiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si attiveranno per individuare possibili progetti di fattibilità utilizzando i finanziamenti previsti dalle normative vigenti.

Articolo 19 - FORMAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti confermano che la formazione e l'aggiornamento professionale rappresentano un requisito indispensabile per lo sviluppo delle imprese e la qualificazione degli addetti.

A tal fine si valuta di primaria importanza l'acquisizione di dati riguardanti il fabbisogno professionale del settore per un approfondito confronto tra le parti sulle esigenze di formazione e di aggiornamento professionale dei suoi addetti e per concordare le azioni formative necessarie per far fronte ai bisogni evidenziati.

Le Parti pertanto, in rapporto all'evoluzione tecnologica e al fabbisogno del settore, congiuntamente si impegnano a favorire il rilancio della formazione professionale e ad incentivare le aziende al ricorso a Fondartigianato; verrà inoltre verificata l'opportunità di realizzare piani formativi a carattere regionale e destinati a specifici comparti facenti riferimento alla sfera di applicazione del presente contratto.

Nella realizzazione dei piani formativi a carattere regionale, oltre ad una necessaria consultazione delle rappresentanze sindacali firmatarie del CCRL, si raccomanda un coinvolgimento progettuale e di docenza preferenziale dei Maestri Artigiani aventi i requisiti previsti e riconosciuti dalla L.R. 12/2002, articolo 23.



17

Articolo 20 - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le parti riaffermano quanto sottoscritto dalle Organizzazioni regionali CONFARTIGIANATO-CNA, CGIL-CISL-UIL in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; in particolare, oltre a ribadire il massimo impegno nel rispetto del vigente D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., pongono la massima attenzione all' "Accordo Interconfederale nazionale del 13 settembre 2011 e del Protocollo regionale di attuazione dell'Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008 del 10 gennaio 2012" il quale attribuisce compiti e "poteri" alla bilateralità e agli Organismi paritetici, ed individua le modalità di esercizio delle attribuzioni degli RLS e degli RLST.

Articolo 21 - ABITI DA LAVORO E STRUMENTI INDIVIDUALI DI PROTEZIONE

Nel rispetto delle normative di legge vigente in tema di sicurezza, le aziende forniranno al personale dipendente i mezzi di protezione individuale e con periodicità annua gli abiti da lavoro. Gli stessi all'occorrenza, se usurati, verranno sempre sostituiti. Ove necessario, l'azienda fornirà inoltre i dispositivi e i capi di abbigliamento previsti dal piano di autocontrollo igienico-sanitario al fine di garantire la sicurezza dei prodotti alimentari e dei clienti (guanti, copricapi, grembiuli ecc.).

Articolo 22 - CONTROVERSIE DI LAVORO

Nonostante la normativa abbia reso non più obbligatorio il tentativo di conciliazione delle vertenze di lavoro, le OO.SS firmatarie, nel riconoscere i vantaggi che lo stesso offre tanto ad imprese che lavoratori, si impegnano ad esperire tale tentativo per il tramite dei propri Uffici Vertenze attivando le commissioni di Conciliazione Bilaterali istituite presso i Bacini Territoriali.

Articolo 23 - ADESIONE E REGOLARITÀ ALLA BILATERALITÀ

Tutte le deroghe al CCNL previste dal presente CCRL e demandate ad una preventiva informativa e/o ad un parere della Commissione Paritetica Regionale di cui all'articolo 25 nonché le prestazioni del Fondo Regionale di Categoria di cui all'articolo 4 sono subordinate alla regolarità nei versamenti al Fondo stesso ed alla bilateralità dovute in forza della contrattazione di primo e secondo livello.

L'impresa non aderente alla bilateralità e che non versa le quote ad essa dovute in forza della contrattazione di primo e secondo livello, ivi comprese le quote dovute al Fondo Regionale di Categoria di cui all'articolo 4 del presente CCRL, è tenuta a corrispondere al lavoratore le medesime quote erogate dalla Bilateralità relative alle prestazioni di primo e di secondo livello, nonché a qualunque altra prestazione persa dal lavoratore in conseguenza della mancata adesione.

Qualora l'azienda non ottemperi a quanto sopra, incorre in un inadempimento contrattuale ex art. 1, commi 1175 e 1176 Legge 296/2006.



18

Articolo 24 – COMMISSIONE PARITETICA REGIONALE

La "Commissione Paritetica Regionale" istituita presso l'Ente Bilaterale Artigianato del Friuli Venezia Giulia garantisce anche il supporto di segreteria operativa. Tale Commissione potrà anche avere articolazioni provinciali ed operare tramite le Commissioni già costituite presso i Bacini territoriali dell'Ente Bilaterale Artigianato del Friuli Venezia Giulia.

La Commissione Paritetica Regionale è composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle associazioni artigiane e 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'intervento della Commissione Paritetica Regionale a favore delle imprese è subordinato alla regolarità delle stesse nei versamenti al Fondo regionale di categoria e ed alla bilateralità, se dovuta.

I compiti della Commissione Paritetica Regionale sono quelli ad essa attribuiti dal presente contratto in forza degli articoli 5 "Orario di lavoro, durata massima, flessibilità, banca delle ore" e dall'articolo 6 "Contratto a tempo determinato". La Commissione ha inoltre il compito di monitorare l'andamento delle richieste, anche per una verifica delle modalità organizzative della produzione del settore artigiano.

Articolo 25 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti individuano la necessità di favorire un incremento dell'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato (SAN.ARTI.) da parte dei lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCRL nonché della iscrizione volontaria dei familiari degli stessi, dei titolari di impresa artigiana, dei soci/collaboratori dell'imprenditore artigiano e dei loro familiari. Di concerto quindi con le Organizzazioni regionali datoriali, sindacali e SAN.ARTI. svilupperanno un'intensa campagna informativa sul territorio regionale e nelle imprese finalizzata a promuovere le adesioni ed iscrizioni al Fondo quale strumento atto a migliorare la qualità di vita delle persone.

Articolo 26 – CONTRASTO E PREVENZIONE MOLESTIE E VIOLENZE

Le aziende si impegnano ad attivare soluzioni al fine di dare la massima informazione alle maestranze sulla specifica informativa dell'Accordo Quadro sottoscritto a livello regionale in data 16 novembre 2018 relativo alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro.

Il documento che dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, viene allegato al presente contratto sotto la lettera "A".

Articolo 27 - QUOTA ADESIONE CONTRATTUALE

A tutti i lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie verrà effettuata, salvo delega negativa, una trattenuta in busta paga a titolo di adesione contrattuale pari a 10,00 Euro da trattenere sulle competenze del mese di luglio 2024 da ripartirsi in maniera paritetica tra le organizzazioni sindacali il presente contratto. Le aziende, anche per il tramite delle loro Associazioni,



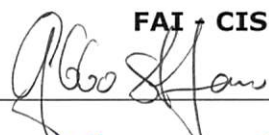

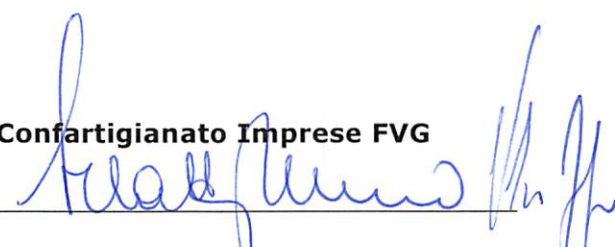
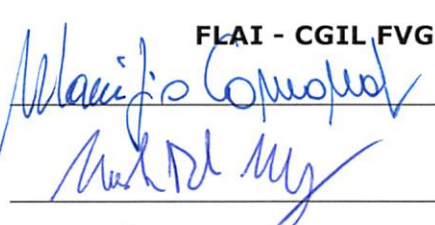
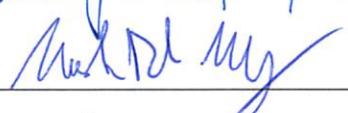

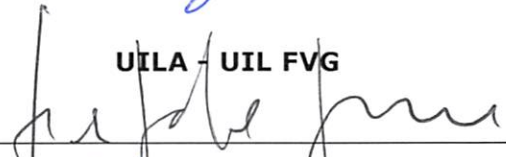

19

provvederanno all'effettuazione del versamento sul conto corrente bancario che verrà attivato e successivamente comunicato.

Altresì dovrà essere trasmesso entro il 30 giugno 2024 e via e-mail alle OO.SS. firmatarie il documento allegato al presente contratto sotto la lettera "B".

Articolo 28 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Quanto convenuto con il presente Contratto Collettivo Regionale di lavoro ha carattere cedevole rispetto quanto eventualmente previsto da parte del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, recante condizioni di miglior favore.

FAI - CISL FVG  _____  _____	Confartigianato Imprese FVG  _____ _____
FLAI - CGIL FVG  _____  _____	CNA regionale FVG  _____ _____
UILA - UIL FVG  _____  _____	

5

Allegato "A"



ACCORDO REGIONALE PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO con Confartigianato Imprese e CNA del Friuli Venezia Giulia

Udine, 16 novembre 2018

In data 16 novembre 2018 presso la sede di Confartigianato FVG, alla presenza della Consigliera regionale di parità, Roberta Nunin

- ✓ CONFARTIGIANATO IMPRESE del Friuli Venezia Giulia, rappresentata dal Presidente, Graziano Tilatti, e dalla Presidente del Movimento Donne Impresa FVG, Filomena Avolio
- ✓ CNA Friuli Venezia Giulia, rappresentata dal Presidente, Nello Coppeto, e dalla Presidente Cna Impresa Donna, Patrizia Aloe
- ✓ CGIL CISL UIL del Friuli Venezia Giulia rappresentate rispettivamente da Orietta Olivo, Claudia Sacilotto e Magda Gruarin

Preso atto

dell'Accordo delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", con il quale le Organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES,

- ✓ hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolo (all. A);
- ✓ ed in attuazione dell'Accordo stesso, le Parti

ribadiscono che

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a

- **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo, compresi i relativi allegati, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo (all. B) nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese del territorio anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;

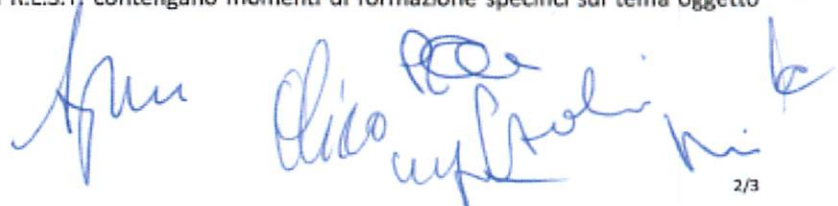
- **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti tra le quali anche il trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici o in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali nel rispetto delle disposizioni contrattuali. Tali misure, come l'individuazione delle esigenze organizzative aziendali, saranno comunque oggetto di intese tra le Rappresentanze territoriali delle parti sottoscrittrici i CCNL di riferimento;
- **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- **svolgere** l'attività qui pattuita in modo sinergico con quella di competenza istituzionale, stante quanto previsto nella legislazione regionale vigente, della quale si evidenzia la recente legge regionale n. 6 del 10 maggio 2016;
- **effettuare** annualmente un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente accordo, anche su richiesta di una delle due parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Le Parti individuano altresì nella Consigliera regionale di Parità un possibile ulteriore soggetto adeguato per la consulenza a favore di coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

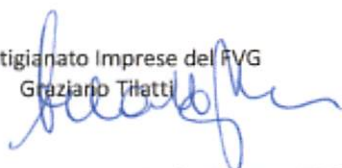
- ✓ la formazione aziendale potrà essere l'occasione per promuovere e diffondere tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- ✓ nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e dei relativi allegati;
- ✓ nella formazione aziendale sul tema disciplinato dal presente Accordo potranno essere coinvolte figure di provenienza istituzionale;
- ✓ al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità di ciascuno debba essere centrale il ruolo del sistema di prevenzione e protezione e conseguentemente il presente accordo sarà inviato a tutti gli R.S.P.P. ed ai medici competenti delle imprese associate;
- ✓ le figure dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST), in stretto raccordo con l'Organismo Paritetico Regionale dell'Artigianato per la salute e sicurezza sul lavoro (OPRA) e le sue articolazioni territoriali (OPTA), siano adeguatamente coinvolte nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti in materia, affinché venga concretamente assicurato l'esercizio del ruolo di rappresentanza che ad essi compete, in particolare:
 - nel percorso di valutazione del rischio da *stress di lavoro correlato* (tema centrale formativo RLS 2018);
 - nell'elaborazione, individuazione, attuazione e verifica delle misure di prevenzione da adottare in azienda al fine di tutelare la salute psicofisica delle/dei lavoratrici/lavoratori;
 - nella definizione degli interventi formativi in materia;
- ✓ il presente accordo venga diffuso, per il tramite dell'OPRA, a tutti gli R.L.S.T. per tutte le imprese aderenti alla bilateralità artigiana;
- ✓ i moduli formativi destinati agli R.L.S.T. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.



Il presente accordo è operativo dalla data di sottoscrizione e fino a quando una delle parti non richieda la riapertura della discussione per sottoscrivere un nuovo protocollo sostitutivo del presente.

Confartigianato Imprese del FVG

Graziano Triatti



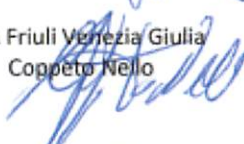
Movimento Donne Impresa Confartigianato FVG

Filomena Avollo



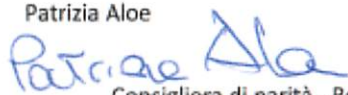
CNA Friuli Venezia Giulia

Coppeto Nello



Cna Impresa Donna

Patrizia Aloe



Consigliera di parità - Regione Friuli Venezia Giulia

Roberta Nunin



CGIL Friuli Venezia Giulia

Orjetta Olivo



CISL Friuli Venezia Giulia

Claudia Sacilotto



UIL Friuli Venezia Giulia

Magda Gruarin



Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

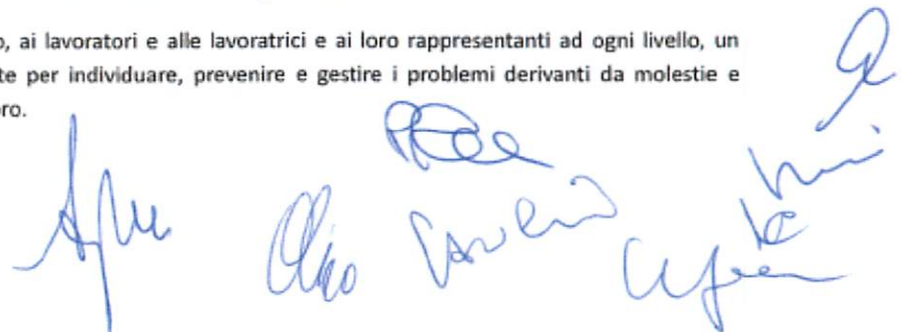
2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Fru', 'Alto', 'P. De', 'A. De', 'C. De', and 'hi'.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

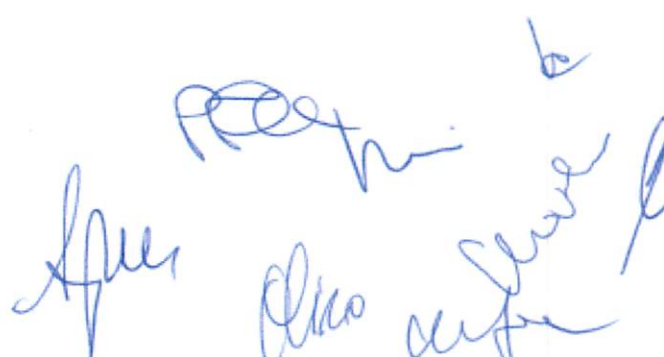
Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

The image shows several handwritten signatures in blue ink. From top to bottom, there are: a signature that appears to be 'John Monks', a signature that appears to be 'Philippe de Buck', a signature that appears to be 'Hans-Werner Müller', a signature that appears to be 'Rainer Plassmann', and a signature that appears to be 'Segretario generale CEEP'. There are also some other illegible signatures and initials scattered around.

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007.

Firma del datore di lavoro

The image shows several handwritten signatures in blue ink. One signature is written above a horizontal line. Below the line, there are several other signatures, some of which appear to be initials or names like 'Olino' and 'Cipri'.

Allegato "B"

Spett. Ditta

Oggetto: quota adesione contrattuale art. 27 CCRL per le imprese artigiane e non artigiane del settore Alimentare e della panificazione del 01.01.2024

Io sottoscritto _____ cod.fiscale _____

in qualità di dipendente della vostra ditta _____ con sede a

_____ provincia _____ in via _____

presa visione dell'art. 27 "Quota adesione contrattuale" del Contratto Collettivo Regionale del Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane e non artigiane del settore Alimentare e Panificazione del 01.01.2024 che prevede una trattenuta in busta paga sulle competenze del mese di luglio a titolo di adesione contrattuale di un importo pari a € 10,00, salvo delega negativa,

Dichiaro

- di essere **ISCRITTO** alle OO.SS. firmatarie il Contratto Collettivo Regionale e pertanto di non essere chiamato ad effettuare alcuna scelta;
- di **ACCETTARE** alla trattenuta della quota di adesione sulla retribuzione del mese di luglio 2024;
- di **RINUNCIARE** alla trattenuta della quota di adesione sulla retribuzione del mese di luglio 2024.

data _____

Firma _____

P.S. la presente comunicazione **DEVE** essere restituita all'azienda debitamente compilata e firmata entro e non oltre il 15 giugno 2024, in caso contrario sarà effettuata la trattenuta.

La stessa comunicazione dovrà essere trasmessa, da parte dell'azienda entro il 30 giugno 2024 via e-mail, alle OO.SS. firmatarie.

FAI CISL FVG - fai.fvg@cisl.it

FLAI CGIL FVG - fai.fvg@flai.it

UILA UIL FVG - friuliveneziaqiulia@uila.it