

**Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 28.01.2008, confluito nel CCNL Industria Alimentare del 27.10.2012, per gli addetti al settore:**

**Involucri Naturali per Salumi**

In data 11 aprile 2016

**TRA**

**AIIPA** rappresentata dal Presidente del Gruppo "Involucri Naturali per Salumi" David Blanga, assistito da Valerio Bordoni e Gianni Forni

e le Segreterie Nazionali

**FAI-CISL** rappresentata da Antonio Chiesa

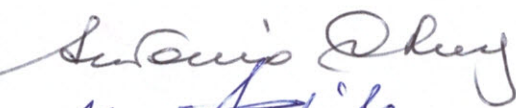

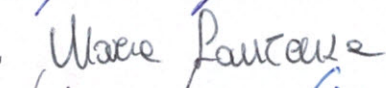
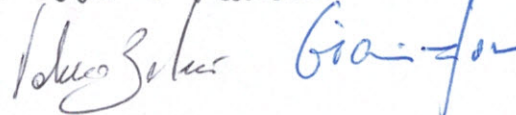
**FLAI-CGIL** rappresentata da Marco Bermani e Marco Gentile

**UILA-UIL** rappresentata da Pietro Pellegrini e Maria Laurenza

Premesso che saranno oggetto di verifica e confronto le disposizioni specifiche relative ai ROL e alla carenza malattia (primi tre giorni), entro la durata del vigente CCNL Industria Alimentare.

Si è raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto 28.01.2008, confluito nel CCNL Industria Alimentare del 27.10.2012, per gli addetti dell'industria degli Involucri Naturali per Salumi come da documento allegato.

Letto, confermato e sottoscritto

**FAI-CISL**   
**FLAI-CGIL**   
**UILA-UIL**   
**AIIPA** 

**DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA  
INVOLUCRI NATURALI PER SALUMI**

**Orario di lavoro**

Gli articolo 30, 30-bis e 30-ter del CCNL Industria Alimentare si applicano, fermo restando quanto previsto dall'articolo 12 del CCNL Involucri Naturali per Salumi per il ROL il cui monte ore annuo viene portato a 50 ore.

**Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni**

L'articolo 31 del CCNL Industria Alimentare si applica, fermo restando quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL Involucri Naturali per Salumi in merito alle tabelle delle maggiorazioni che sono mantenute come segue:

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

	Operai e Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturni	20%	12%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre 2 ore)	-	100%

**Aumenti periodici di anzianità**

A decorrere dal 01.01.2009 il valore è quello risultante dalla seguente tabella:

Livello	Parametro	Importi singolo scatto dal 01.01.09
1S	230	
1	200	39,20
2	165	32,37
3A (EX 3)	145	28,43
3(EX 4)	130	25,47
4 (EX 5)	120	23,53
5(EX 6)	110	21,53
6 (EX 7)	100	19,60

A far data dal 01.01.2012 sarà applicato l'articolo 53 (aumenti periodici di anzianità) del CCNL Industria Alimentare secondo gli importi ivi previsti, a parità di parametro.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: A large circular signature.  
 - Middle right: Initials "BR" and "GR".  
 - Bottom center: Initials "UL".  
 - Bottom left: A signature that appears to be "M A".

### **Indennità istruzione figli**

Continuano ad applicarsi le specifiche disposizioni dell'articolo 27 del CCNL Involucro Naturali per Salumi, come di seguito riportate:

“Qualora il lavoratore capo famiglia. Avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempre che anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui ai precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 15° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza delle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento”.

### **Indennità di mezzi di trasporto**

La disposizione specifica dell'articolo 28 del CCNL Involucro Naturali per Salumi, di seguito riportata:

“Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore che, su richiesta della azienda, usi mezzi di trasporto propri per servizi dell'azienda stessa una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate”

Viene sostituita con la seguente:

“Al lavoratore che, su richiesta della ditta, usa propri mezzi di trasporto per esigenze di servizio della ditta stessa, sarà corrisposta una indennità chilometrica, da concordarsi direttamente fra le parti interessate”.

### **Malattia e infortunio non sul lavoro**

**Continuano ad applicarsi le specifiche disposizioni dell'articolo 36 del CCNL Involucro Naturali per Salumi, come di seguito modificate:**

L'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda entro l'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo il caso di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro 2 giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare, con raccomandata a.r., all'azienda, entro due giorni, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 marzo 2011, n. 4.

Così come previsto dalla legge 10 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico, fatte salve le disposizioni regionali, dal quale risulti che gli stessi non presentino pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'articolo 5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M.A.", "B.", and "P.R."

AL LAVORATORE NON IN PROVA COMPETE IL SEGUENTE TRATTAMENTO:

1) *Conservazione del posto*

Il lavoratore che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6;
- b) anzianità oltre i 5 anni: mesi 12.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Nel caso delle patologie gravi di cui alla successiva lett. A (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Sempre nel caso delle patologie gravi di cui sopra che richiedano terapie salvavita, anche i giorni di assenza dal lavoro per sottoporsi a tali terapie – debitamente certificati dalla competente ASL o Struttura convenzionata – danno diritto a permessi ai sensi dell'art. 40, ove la fattispecie sia al di fuori dell'ambito nel quale le disposizioni Inps ravvisino uno stato morbosso assistibile. In tale caso i predetti giorni di assenza non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporta sopra indicati né ai fini del computo degli archi temporali di cui al precedente comma 2.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di attuazione di quanto previsto al comma precedente.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto dall'art. 49.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso. Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

## 2) *Trattamento economico*

Il trattamento economico viene stabilito come segue:

TABELLA – OPERAI

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Trattamento economico
a) fino a 5 anni compiuti b) da oltre 5 anni	Dal 4° al 10° giorno di malattia 90% della retribuzione netta normale di fatto. Dall'11° al 180° giorno di malattia 100% della retribuzione netta normale di fatto. Per la malattia di durata superiore a 10 giorni continuativi, sarà erogato il 100% della retribuzione normale netta di fatto per i primi 3 giorni.

TABELLA- INTERMEDI E IMPIEGATI

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione del 50% della retribuzione
a) fino a 5 anni compiuti	per 6 mesi	---
b) da oltre 5 anni	per 6 mesi	per 6 mesi

Qualora il trattamento economico per gli intermedi e gli impiegati in caso di malattia risulti, complessivamente considerato inferiore a quello degli operai le aziende provvederanno al necessario conguaglio al termine della malattia.

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in base a quanto previsto dalle tabelle.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di Tbc (tubercolosi). In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'Inps.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

## 3) *Malattia e ferie*

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero.

Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al quinto comma dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione, e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

### *Nota a verbale*

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata.

#### *Reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro*

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui al livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 68 del CCNL Industria Alimentare. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

#### *Dichiarazione su patologie di particolare gravità e su stati di tossicodipendenza*

##### *A) Patologie di particolare gravità*

Per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori in condizioni di:

- uremia cronica
- talassemia ed emopatie sistematiche
- neoplasie

si fa innanzitutto riferimento alla prassi INPS applicativa delle disposizioni assistenziali vigenti.

Al di fuori dell'ambito entro il quale dette disposizioni ravvisano uno stato morboso assistibile, le aziende concederanno compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che denuncino le condizioni sopra indicate, permessi ai sensi dell'articolo 40 del vigente CCNL Industria Alimentare.

Analoghi permessi, sempre ai sensi dell'articolo 40 sopra citato, potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stato terminale.

La richiesta dei permessi di cui sopra va formulata con congruo anticipo.

##### *B) Stati di tossicodipendenza*

I permessi di cui al precedente punto A) potranno essere anche accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti o alcolizzati per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni e ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (DPR 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di

tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Prima richiesta scritta, l'Azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive – non superiore a quattro mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

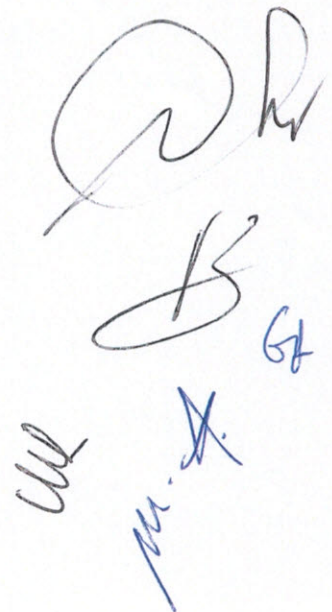
Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Federalimentare, le Associazioni del Settore e le Organizzazioni Sindacali stipulanti (Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil) convengono di studiare una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'Inps, che definisca specifiche forme di assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

#### *Nota a verbale*

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'Azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui ai precedenti punti A (Patologie di particolare gravità) e B (Stati di tossicodipendenza).



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature at the top, a signature with 'GT' to its right, and several other initials and signatures below.