

Accordo per il rinnovo del CCRL Area Alimentazione-Panificazione

Validità 01/01/2019 - 31/12/2021

**PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE E
DELLE IMPRESE NON ARTIGIANE CHE OCCUPANO
FINO A 15 DPENDENTI DEL SETTORE ALIMENTARE E
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI PANIFICAZIONE**

Tra le organizzazioni datoriali:

CNA Regionale

CONFARTIGIANATO Regionale

CASARTIGIANI Regionale

CLAAI Regionale

E le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL



Bologna li 3/05/2019

1

VERBALE DI ACCORDO

In data odierna si sono incontrati: la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza della Confartigianato Regionale, i Sigg. Primo Bertagni e Lauro Borsato in rappresentanza della CNA Regionale, il Sig. Marco Agosti in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. Renato Rimondini in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di: FLAI-CGIL rappresentata da Umberto Franciosi, FAI-CISL rappresentata da Daniele Saporetti e Gianni Alviti, UILA-UIL rappresentata da Sergio Modanesi e si è convenuto il seguente testo, a integrazione per le normative precedentemente definite e non comprese nel presente testo, a modifica del contratto collettivo regionale per le parti ivi contenute, a valere per i dipendenti delle imprese artigiane operanti nel settore alimentazione-panificazione

Premessa

Il presente CCRL recepisce interamente l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

Pertanto il premio variabile correlato alla precedente contrattazione regionale, ha cessato i propri effetti ed è sostituito dal versamento previsto dalle Parti Sociali con il citato accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 a favore delle prestazioni di welfare contrattuale per lavoratori e imprese e dal premio di produttività previsto dal presente Contratto Collettivo Regionale.

Si conferma la regolamentazione derivante dai precedenti CCRL di settore, la parti si impegnano ad una riscrittura organica dei testi entro il 31/12/2019.

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro ha validità per l'intero territorio della Regione Emilia Romagna per i dipendenti delle aziende artigiane del settore alimentare e del settore panificazione come declinate nell'art. 1 (Sfera di applicazione del CCNL del 23/02/2017), comprese le unità locali ubicate in Emilia Romagna di imprese aventi sede legale in altre regioni. Sono escluse dall'applicazione del premio di produttività annuale le imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti, di cui alla parte II del CCNL del 23/02/2017

Osservatorio di settore

Si prevede di costituire un osservatorio di settore affidandogli i compiti di raccolta dati, predisposizione di ricerche, formulazione analisi e altro che si ritenesse necessario per la conoscenza del settore.

L'osservatorio non dovrà comportare alcun costo per le associazioni artigiane e per la bilateralità in aggiunta a quelli già sostenuti per l'osservatorio generale dell'ente bilaterale.

Formazione continua o con finanziamenti pubblici

Le rappresentanze categoriali si incontreranno con le commissioni bilaterali di bacino di Fondartigianato al fine di sviluppare piani formativi da realizzare nei territori

Per la formazione fare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del CCNL del 23/02/2017.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme fissate dal CCNL e dalla legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le ore eccedenti la quarantesima sono da considerarsi prestazione straordinaria che verrà retribuita o recuperata (flessibilità e banca ore) secondo le modalità previste per questi istituti ai capitoli successivi e, ove non regolamentate, al contratto nazionale.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive, per assecondare la variabilità delle richieste di mercato, per contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e per i periodi di sospensione del lavoro, le parti riconoscono idonea l'adozione di:

a) Articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale

In coerenza con quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del Decreto Legislativo 66/03 si stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 (quaranta) ore medie settimanali calcolate nell'arco di un quadrimestre mobile a decorrere dal momento in cui si attiva la nuova modalità di orario.

L'orario settimanale nel periodo di massima estensione non potrà eccedere le 48 ore settimanali, e la prestazione giornaliera non potrà superare le 10 ore; si stabilisce inoltre che nella giornata del sabato l'orario di lavoro terminerà comunque entro le ore 13,00 eccetto che per le imprese che hanno un nastro orario distribuito su 6 giorni.

L'impresa che intenderà fare ricorso a periodi di flessibilità o diversa articolazione dell'orario di lavoro settimanale, secondo lo schema dell'articolazione plurisettimanale, alternando periodi di incremento dell'orario di lavoro a periodi di decremento o viceversa, dovrà dare comunicazione con un preavviso di almeno 20 gg. alle OO. SS. territoriali di categoria e all'EBER (sede di bacino), utilizzando il modulo Allegato 1.

Le modalità applicative, relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori con l'assistenza delle rispettive rappresentanze presso la sede bilaterale di bacino.

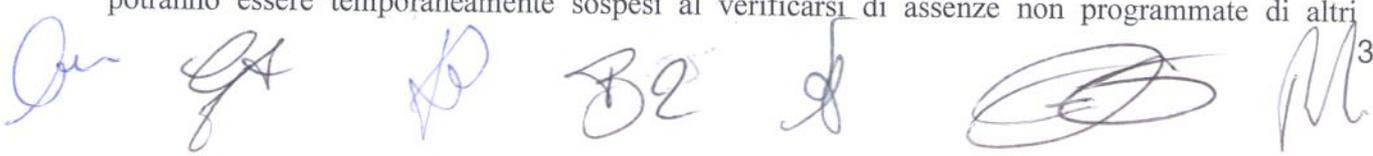
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione normale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Al termine del quadrimestre verrà effettuata una verifica, nel caso si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolata come media del quadrimestre, queste verranno retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario prevista dalla Contrattazione Regione Emilia – Romagna.

b) Banca ore

In attuazione con quanto previsto all'art. 24 del CCNL del 23/02/2018, le parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una "banca ore individuale", fermo restando la relativa maggiorazione regolarmente retribuita secondo quanto previsto dalla contrattazione regionale.

Il recupero di tali ore potrà avvenire entro 12 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso la scelta prioritaria del lavoratore con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda; comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large scribble, 'GA', 'BO', 'd', a large scribble, and 'M³'.

lavoratori.

Trascorso il periodo sopraindicato, le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione.

Premio di Produttività Annuale

Il premio di produttività annuale discende dagli impegni assunti dalle Parti con l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

Il Premio è calcolato su due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare in base ai propri risultati. L'adesione al premio di produttività previsto dal CCRL, per poter beneficiare della detassazione avviene attraverso il deposito da parte dell'azienda nell'apposito sito del Ministero del Lavoro, attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCRL (Allegato 2).

Il primo indicatore è determinato da:

- a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 50% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 3% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio:

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi = $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi = $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi = $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83.

Per il computo dell'inflazione verrà adottato l'indice ISTAT FOI (Famiglie di Operai ed Impiegati al netto dei tabacchi)

Il secondo indicatore è determinato da:

- b) Rapporto tra ore lavorate dal singolo lavoratore dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dallo stesso lavoratore a seconda del suo orario contrattuale.

50% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà per coloro i quali il rapporto è superiore all'1% rispetto all'anno precedente (+0,01) o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95.



Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104, malattia professionali riconosciuta.

Il numero delle ore lavorabili da ogni lavoratore viene calcolato in relazione all'orario contrattuale previsto.

Esempio:

Lavoratore a tempo pieno impiegato per l'intero anno considerato 12 mesi, con ore lavorabili in un anno "standard" in cui le festività previste dal CCNL non cadano in giornata non lavorativa è considerato di 1784 ore:

12 mesi=1784 ore lavorabili

Lavoratore a tempo parziale orizzontale impiegato al 50% per l'intero anno considerato 12 mesi, con ore lavorabili in un anno "standard" in cui le festività previste dal CCNL non cadano in giornata non lavorativa è:

12 mesi = 1784/2=892

Lavoratore a tempo pieno impiegato a tempo determinato per 4 mesi nell'arco dell'anno su cui è calcolato il premio, con ore lavorabili in un anno "standard" in cui le festività previste dal CCNL non cadano in giornata non lavorativa è:

4 mesi=1784/12=148,6X4=594,7

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ogni anno su richiesta anche di una sola delle Organizzazioni firmatarie del presente CCRL al fine di monitorare gli esiti dell'andamento del premio.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa qualora siano stati effettuati gli adempimenti previsti sopra indicati.

Gli indicatori sono alternativi, ovvero l'incremento dell'indicatore a) permette di detassare il premio complessivo se dovuto.

Il lavoratore potrà destinare il premio, se dovuto, in tutto o in parte al Fondo di Previdenza complementare di categoria.

Opzione Welfare: Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 (richiamato nell'accordo interconfederale intercategoriale regionale del 27/09/2017) i lavoratori potranno optare per la destinazione, fino ad un massimo del 50% del valore del premio, se dovuto, a prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare. Tale previsione può essere opzionata unicamente dal lavoratore nel caso in cui l'impresa la metta a disposizione, la quota eventualmente opzionata dal lavoratore sarà maggiorata del 10% rispetto alla quota di premio corrispondente.

La quota opzionata per prestazioni di welfare potrà essere utilizzata con le scadenze previste dall'erogatore del servizio.

Il premio complessivo calcolato a parametro medio (livello 5° alimentazione; liv. B4 panificazione) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b), come indicato nella sottostante tabella.

Il raggiungimento di un solo indicatore comporta l'erogazione della percentuale ad esso attribuita, ovvero 50% indicatore a) o 50% indicatore b).

Tabella 1.a

Livello Panificazione		A 1 S - B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	1S	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	242€	203€	175€	155€	138€	128€	116€	101€
Importo Produzione	502€	420€	362€	320€	286€	265€	240€	209€
Importo Conserve Animali Parma	761€	637€	548€	485€	434€	403€	365€	317€

Unicamente per il settore dei servizi il premio viene erogato ai lavoratori con almeno 18 mesi di anzianità aziendale maturati al momento dell'erogazione.

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare entro il 31 Luglio (Allegato 3), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto Regionale la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.

L'incontro dovrà tenersi tassativamente entro 10 gg lavorativi dalla richiesta di incontro presso la sede del bacino territorialmente competente. La mancata risposta da parte delle OO.SS. entro il termine indicato costituirà silenzio assenso. Nel caso la documentazione aziendale comprovante il mancato raggiungimento del premio dimostri il mancato raggiungimento dei risultati ne conseguirà la verbalizzazione. L'accertamento in sede di Bacino della documentazione contabile e amministrativa attestante il mancato raggiungimento dei parametri rende impossibile l'erogazione del premio.

Nel caso in cui l'azienda non intenda accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa, attraverso la compilazione e l'invio dell'Allegato 2, sarà tenuta all'erogazione di un importo maggiorato come da seguente tabella 1.b.

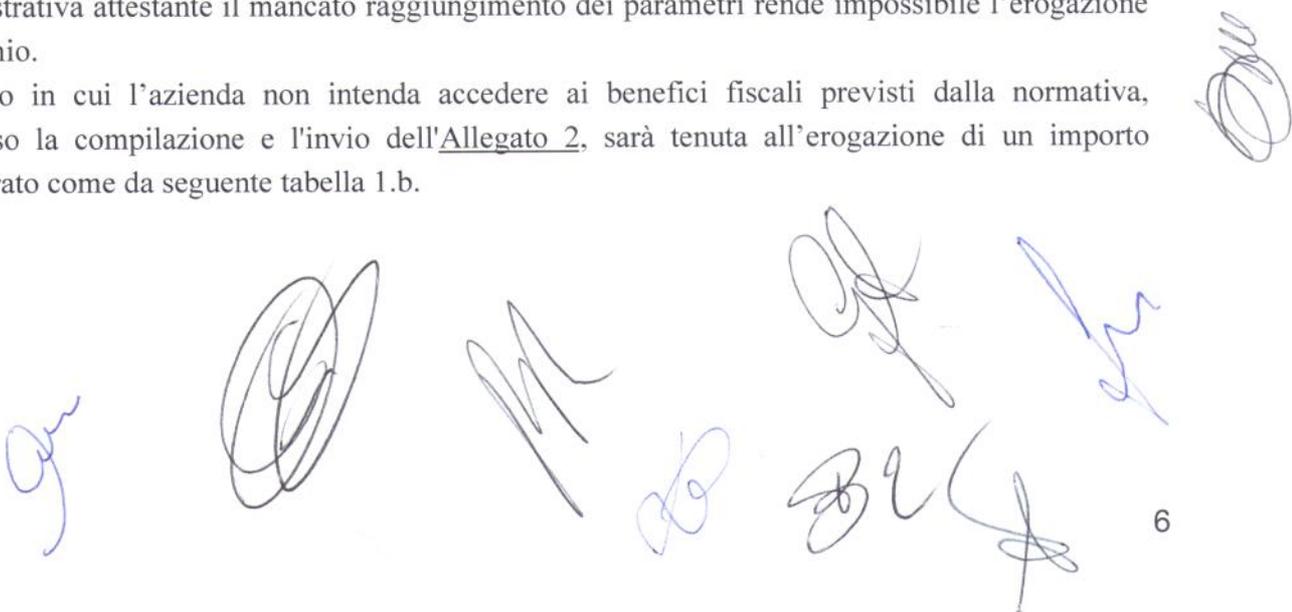


Tabella 1.b

Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	1S	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	336€	281€	242€	214€	192€	178€	161€	140€
Importo Produzione	703€	589€	507€	448€	401€	372€	337€	293€
Importo Conserve Animali Parma	1.066€	892€	768€	679€	608€	564€	511€	444€

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di Settembre ai lavoratori in forza alla data di corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premio proporzionale al loro orario contrattuale.

Gli apprendisti percepiranno una quota di premio secondo lo scaglione percentuale di riferimento al momento dell'erogazione.

In considerazione del fatto che le parti non sono riuscite a raggiungere un accordo di rinnovo del presente CCRL entro l'anno 2018, così come previsto dall'accordo interconfederale - intercategoriale del 27/09/2017, si è convenuto di ripartire le competenze destinate all'anno 2018 nelle tre annualità successive, ovvero 2019, 2020, 2021, mantenendo inalterate le modalità per la determinazione e erogazione del premio.

Pertanto la sottostante tabella indica la quota di cui dovrà essere incrementato il valore del premio annuale qualora gli indicatori siano raggiunti:

Tabella 2.a

Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	1S	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	81€	68€	58€	52€	46€	43€	39€	34€
Importo Produzione	167€	140€	121€	107€	95€	88€	80€	70€
Importo Conserve Animali Parma	254€	212€	183€	162€	145€	134€	122€	106€

Pertanto, il premio di produttività variabile complessivamente a disposizione annualmente per la vigenza del presente CCRL è indicato nella tabella seguente:

Tabella 3.a

Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	1S	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	323€	271€	233€	207€	184€	171€	155€	135€
Importo Produzione	669€	560€	483€	427€	381€	353€	320€	279€
Importo Conserve Animali Parma	1015€	849€	731€	647€	579€	537€	487€	423€

Per le aziende che non intendano accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa l'importo del premio sarà maggiorato della quota riportata nella seguente tabella:

Tabella 2.b

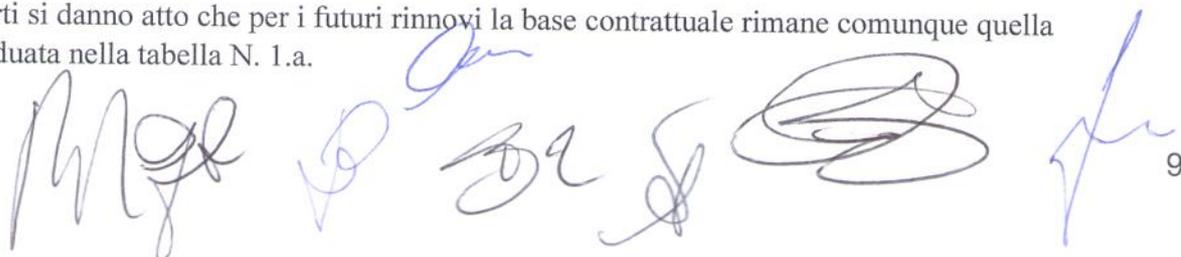
Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	15	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	156€	94€	81€	71€	64€	59€	54€	47€
Importo Produzione	234€	196€	169€	149€	134€	124€	112€	98€
Importo Conserve Animali Parma	355€	297€	256€	226€	203€	188€	170€	148€

Pertanto il premio per le aziende che non intendano accedere ai benefici fiscali, risulta essere per ogni anno di vigenza contrattuale come indicato nella seguente tabella:

Tabella 3b

Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	15	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	494€	375€	323€	285€	256€	237€	215€	187€
Importo Produzione	937€	785€	676€	597€	535€	496€	449€	391€
Importo Conserve Animali Parma	1421€	1189€	1024€	905€	811€	752€	681€	592€

Le Parti si danno atto che per i futuri rinnovi la base contrattuale rimane comunque quella individuata nella tabella N. 1.a.



Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e di contratto, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è tenuto conto in fase di quantificazione dello stesso. Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare.

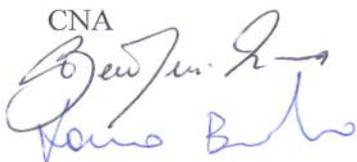
Durata

Il presente contratto entra in vigore in data 01/01/2019.

Il presente accordo non potrà essere rinnovato prima del 31/12/2021.

Firme

CNA



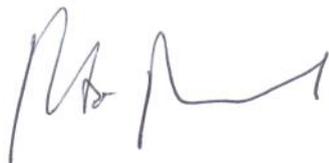
CONFARTIGIANATO



CASARTIGIANI



CLAAI



FLAI CGIL



FAI CISL



UILA UIL



(Allegato1)

Alle OO. SS. territoriali FLAI-CGIL,
FAI-CISL, UILA- UIL
LL. SS.

All'EBER sede di Bacino

COMUNICAZIONE di **richiesta** utilizzo dell'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO_CITTA' _____

ADERENTE A:

- CNA
- CONFARTIGIANATO
- CLAAI
- CASARTIGIANI
- Altro

La scrivente ritiene di doversi avvalere delle normative previste dal punto a) dell'articolo ORARIO DI LAVORO del CCRL del settore artigiano PMI Alimentazione Panificazione del 3/05/2019 per le seguenti motivazioni

.....
.....
.....

Comunica altresì che il provvedimento riguarderà n°dipendenti addetti al su un totale di.....(oppure riguarderà tutto il personale dipendete).
Richiede il confronto presso la sede di bacino di:entro il.....

DATA _____

TIMBRO

FIRMA

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

Allegato 2

COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL CCRL ALIMENTAZIONE - PANIFICAZIONE, ARTIGIANATO E PMI EMILIA ROMAGNA PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E PER I SERVIZI DI WELFARE

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ CAP _____ TEL _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL sottoscritto il 3/05/2019 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

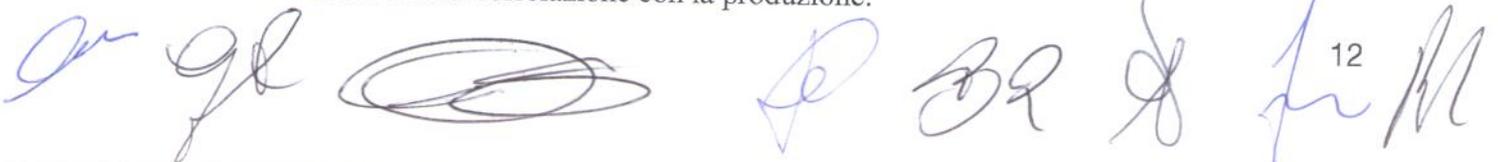
- La volontà di aderire al CCRL
- Di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- Il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- Di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:

a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. 50% del premio complessivo

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale uguale o superiore al 3% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi non aventi correlazione con la produzione.



Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

b) Rapporto tra ore lavorate dal singolo lavoratore dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dallo stesso lavoratore a seconda del suo orario contrattuale.

50% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà per coloro i quali il rapporto è superiore allo 1% rispetto all'anno precedente (+0,01) o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti, non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104, malattia professionali riconosciuta.

L'utilizzo dei suddetti indicatori determina un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, efficienza, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati.

- La previsione del valore medio pro capite della somma complessivamente erogata relativa al periodo di riferimento sopra indicato è riferito al livello 5/B4 della tabella sottostante:

Livello Panificazione		A1S-B1	A1	A2	A3-B2	A4-B3	B4	
Livello Alimentazione	1S	1	2	3A	3	4	5	6
Parametro	240	201	173	153	137	127	115	100
Importo Servizi	323€	271€	233€	207€	184€	171€	155€	135€
Importo Produzione	669€	560€	483€	427€	381€	353€	320€	279€
Importo Conserve Animali Parma	1015€	849€	731€	647€	579€	537€	487€	423€

E' prevista la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in parte, di prestazioni, opere, servizi, corrisposti in voucher (opzione welfare)

SI

NO

Allegato 3

Spett.
Flai CGIL bacino di
Fai CISL bacino di
Uila UIL bacino di

Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale
CCRL Alimentazione-Panificazione

La presente per comunicare che la scrivente azienda, dopo avere effettuato le verifiche annuali,
utili alla erogazione del premio di produttività previsto dal CCRL Alimentazione e Panificazione
Artigianato PMI 3/05/2019, non ha raggiunto i livelli minimi per la erogazione del premio di
produttività per l'anno

Chiediamo l'incontro presso la sede di bacino entro e non oltre 10 giorni lavorativi dal
ricevimento della presente

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante



A collection of handwritten signatures and a stamp in blue ink. At the top center is a large, circular stamp with illegible text. Below it are several signatures: one on the left, one in the center, and one on the right. At the bottom, there are several more signatures, including one that appears to be 'Ba' and another that looks like 'M'. The signatures are scattered across the lower half of the page.

(Allegato 4 elenco sedi sindacali territoriali)

UILA-UIL EMILIA ROMAGNA

FAI-CISL

FLAI-CGIL



A collection of handwritten signatures in blue ink. At the top center is a large, dense scribble. Below it, there are several distinct signatures: one on the left, one in the middle-left, one in the middle-right, one on the far right, and a small signature at the bottom right.