

CONFARTIGIANATO Alimentazione

CNA Agroalimentare

CASARTIGIANI

CLAAI

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA ALIMENTAZIONE-PANIFICAZIONE

Per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane del settore Alimentare, delle aziende non artigiane fino a 15 dipendenti del settore alimentare, delle aziende non artigiane che producono e somministrano alimenti e pasti per la clientela in attività di ristorazione e delle aziende del settore della Panificazione

6 GIUGNO 2024

Roma, 6 giugno 2024

Tra

CONFARTIGIANATO Alimentazione rappresentata dal Presidente, Massimo Rivoltini e dal Responsabile nazionale, Francesca Grillo.

Assistita dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Marco Granelli, dal Segretario Generale Vincenzo Mamoli, coadiuvati dal Direttore delle Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani, dal Responsabile dell'Unità Operativa Contrattazione Collettiva Fabio Antonilli.

CNA Agroalimentare rappresentata dalla Presidente nazionale coordinatrice di CNA Agroalimentare, Francesca Petrini e dalla Coordinatrice Nazionale, Valeria Baranello.

Assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Dario Costantini e dal Segretario Generale Otello Gregorini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone dell'Ufficio Politiche Contrattuali.

CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Pier Paolo De Angelis, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri e del Responsabile Nazionale dell'Area Servizi CASARTIGIANI Stefano Castronuovo.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - C.L.A.A.I. - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, da Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Giuseppe Lazzeroni, Pasquale Maiocco e Paolo Sebaste

La **Flai Cgil**, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni e dai Segretari Nazionali, Davide Fiatti, Andrea Gambillara, Silvia Guaraldi, Angelo Francesco Paoella, Silvia Spera assistiti da Anselmo Briganti, Carmine Franzese e dalla delegazione trattante composta da Cristiana Bianucci, Valerio Bondi, Ezio Dufour, Antonio Gagliardi, Paolo Grossi, Giosuè Mattei, Valentina Pantanella, Vincenzo Pellegrino, Federica Pietramala, Valter Rossi, Angelo Savio, Laura Tosetti.

La **Fai Cisl**, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari Nazionali, Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Mohamed Saady, assistiti da Alessandro Anselmi, Loredana Leone e dalla delegazione trattante composta da Francesco Biasi, Gianluigi Bramaschi, Marco Brocco, Lorenzo Catani, Gennaro De Falco, Federico Marinaro,

Francesco Ferraro, Donatella Lamanna, Marco Savi, Adolfo Scotti, Fabio Tomietto, Roxana Vlad.

La **Uila Uil**, rappresentata dal Segretario Generale Enrica Mammucari, dai Segretari Nazionali, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Alice Mocci, Michele Tartaglione, Francesco Bove assistiti da Raffaella Sette e Andrea Lardori e dalla delegazione trattante composta da Antonio Mattei, Alessandra Raciti, Alessandro Mazza, Angelo Giorgi, Giuseppe Bozzini, Nicola Storti, Alberto Arcozzi, Francesco Ceccanti, Maurizio Vezzani, Mario Ganzu, Tiziano Crocco, Fabio Formisano.

INDICE

- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
- Art. 3 Reclami e controversie
- Art. 4 Decorrenza e durata

PARTE I

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

- Art. 5 Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità
- Art. 5- bis Monitoraggio e valorizzazione delle relazioni sindacali
- Art. 6 Formazione continua e aggiornamento professionale
- Art. 7 Accordi Interconfederali
- Art. 7- bis Fondi di categoria
- Art. 7- ter Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020
- Art. 8 Assemblea
- Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali
- Art. 10 Contributi sindacali
- Art. 11 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali
- Art. 12 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche
- Art. 13 Tutela dei licenziamenti individuali
- Art. 14 Diritto alle prestazioni della bilateralità
- Art. 15 Assistenza Sanitaria Integrativa
- Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza
- Art. 17 Sistema contrattuale di categoria

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

- Art. 18 Assunzione
- Art. 19 Visita medica
- Art. 20 Periodo di prova
- Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare
- Art. 21- bis Classificazione del personale delle imprese di Panificazione
- Art. 21- ter Composizione delle squadre nella Panificazione (parte speciale)
- Art. 21- quater Disciplina dei turnisti Panettieri (parte speciale)
- Art. 22 Orario di lavoro
- Art. 23 Durata media settimanale dell'orario di lavoro
- Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore
- Art. 24-bis Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 25-bis Flessibilità dell'orario di lavoro del settore della Panificazione
Art. 25-ter Gestione dei regimi di orario
Art. 26 Riposo settimanale per le imprese del settore Alimentare
Art. 27 Riposo per pasti
Art. 28 Festività
Art. 29 Ferie
Art. 30 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione
Art. 31 Determinazione della retribuzione oraria
Art. 32 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare
Art. 33 Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di Panificazione (parte speciale)
Art. 34 Aumenti periodici di anzianità per il settore Alimentare
Art. 34-bis Aumenti periodici di anzianità per il settore della Panificazione (parte speciale)
Art. 35 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria
Art. 36 Gratifica natalizia
Art. 37 Lavoro a tempo parziale (part-time)
Art. 38 Contratto a tempo determinato
Art. 39 Stagionalità
Art. 40 Indennità maneggio denaro
Art. 41 Trasferte
Art. 42 Servizio militare
Art. 43 Assenze e recuperi
Art. 44 Permessi
Art. 45 Permessi retribuiti straordinari
Art. 46 Trattamento in caso di malattia e infortunio
Art. 47 Gravidanza e genitorialità
Art. 47-bis Disciplina dei congedi parentali su base oraria
Art. 48 Molestie sessuali
Art. 49 Mobbing
Art. 50 Congedo matrimoniale
Art. 51 Indumenti di lavoro
Art. 52 Rapporti in azienda
Art. 53 Provvedimenti disciplinari
Art. 54 Licenziamento senza preavviso
Art. 55 Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione di azienda
Art. 56 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 57 Trattamento di fine rapporto
Art. 58 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Art. 59 Contratto a termine per il reinserimento al lavoro
Art. 59-bis Lavoro intermittente
Art. 60 Lavoratori immigrati
Art. 61 Congedi per la formazione
Art. 62 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge 53/2000
Art. 63 Lavoratori studenti
Art. 64 Diritto allo studio
Art. 65 Norme particolari per i quadri del settore alimentare
Art. 66 Previdenza complementare
Art. 67 Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro

PARTE II

Norme specifiche:

- Per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti;
- Per i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione.

Art.1 Disciplina dei rapporti di lavoro

Art. 2 Adeguamento delle normative contrattuali

Art. 3 Controversie

Art. 4 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Sezione "Rapporti e diritti sindacali"

Art. 5 Relazioni Industriali

Art. 6 Diritto alle prestazioni della bilateralità

Art.6-bis Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Art. 7 Formazione

Art. 8 Disponibilità del testo contrattuale

Art. 9 Affissioni

Art.10 Versamento dei contributi sindacali

Sezione "Svolgimento del rapporto di lavoro"

Art.11 Periodo di prova

Art.12 Contratto a tempo determinato

Art.12-bis Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Art.13 Lavoro a tempo parziale

Art.13-bis Lavoro Agile

Art.14 Tutela della maternità

Art.14-bis Donne- Adolescenti

Art.14-ter Congedi

Art. 14-quater Cessione solidale di ROL e ferie

Art.15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Art. 15 bis - Disciplina del Contratto di Apprendistato di primo livello e terzo livello

Art.15- ter- Apprendistato professionalizzante – gestione delle fattispecie transitorie

Art.16 Classificazione del personale

Art.16-bis Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi

Art.16-ter Normativa particolare per i quadri

Art. 16-quater Mutamento di mansioni

Art.17 Orario di lavoro

Art.18 Flessibilità

Art.18-bis Riposo per i pasti

Art.19 Riduzione dell'orario di lavoro

Art. 20 Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo a turni

Art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 21-bis Infortunio sul lavoro

Art. 22Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti

Art. 22-bis Diritto allo studio

Art. 23 Appalti

Sezione "Retribuzione"

Art. 24 Determinazione della retribuzione oraria
Art. 24-bis Corresponsione della retribuzione
Art. 24-ter Criteri della mensilizzazione
Art. 25 Minimi retributivi mensili
Art. 26 Indennità di contingenza – E.d.R.
Art. 27 Tredicesima mensilità
Art. 28 Quattordicesima mensilità
Art. 29 Aumenti periodici di anzianità
Art. 30 Indennità di disagio
Art. 30-bis Indennità maneggio denaro – Cauzione
Art. 31 Elemento di garanzia retributiva
Art. 32 Preavviso
Art. 33 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro
Art. 34 Previdenza complementare
Art. 35 Trasferte
Art. 36 Trasferimenti
Art. 37 Distacco
Art. 38 Stati di tossicodipendenza

Sezione “Disciplina aziendale”

Art. 39 Rapporti in azienda
Art. 40 Danni alla lavorazione
Art. 41 Provvedimenti disciplinari

Sezione “Risoluzione del rapporto di lavoro”

Art. 42 Trattamento di fine rapporto
Art. 43 Norme speciali ex art. 1, lett. B
Art. 44 Condizione di miglior favore

Allegato 1 “Accordo Interconfederale del 1° febbraio 2018”

Allegato 2 “Profili formativi – Settore Alimentazione” “Profili formativi – Settore Panificazione”

Allegato 3 “Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell’artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.”

Allegato 4 “SAN.ARTI- Accordo Interconfederale per la costituzione del fondo nazionale di assistenza integrativa per i lavoratori dell’artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti.”

Allegato 5 “Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 28 giugno 2011, firmato il 13 settembre 2011.”

Allegato 6 “Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell’Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, 10 dicembre 2015, del 18 gennaio 2016, del 4 febbraio 2019, Accordo Interconfederale del 2 settembre 2022 e s.m.i..”

Allegato 7 "Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 23 novembre 2016 e l'Accordo Interconfederale attuativo del 26 novembre 2020".

Allegato 8 – "Accordo interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 17 dicembre 2021 e Accordo di recepimento del 31 gennaio 2022 "

Allegato 9 "Verbale costituzione Osservatorio Nazionale"

Allegato 10 "Accordo Interconfederale sul Telelavoro del 9/06/2004"

Allegato 11 "Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13 febbraio 2013 e s.m.i."

Art. 1 – Sfera di applicazione

Settore alimentare

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti, nonché ai lavoratori dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del settore alimentare esercenti le seguenti attività:

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueviti;
- alcool;
- alimentari vari;
- alimenti dietetici e della prima infanzia;
- alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.);
- alimenti zootecnici;
- apicoltura;
- birra e malto;
- biscotti e fette biscottate;
- involucri naturali per salumi;
- cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- condimenti e spezie;
- conserve animali;
- dolciaria;
- frantoi;
- gelateria;
- lattiero-casearia;
- lavorazioni e conserve ittiche;
- liquori, acque e bevande gassate e non;
- lievito;
- macellazione e lavorazione di carni;
- molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- pasticceria fresca e conservata;
- pastificazione;
- piadina e similari;

- pizza;
- preparazioni alimentari varie;
- produzione, preparazione e confezionamento di pasti e prodotti alimentari, senza somministrazione diretta, destinati a qualsiasi tipologia di ristorazione;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;
- produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- riserie;
- rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- torrefazione del caffè, succedanei del caffè e thé;
- yogurterie;
- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio.

Settore panificazione

Il presente c.c.n.l. si applica 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.

Settore somministrazione alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione, confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari, con somministrazione diretta, in attività di ristorazione.

Dichiarazione delle parti

Le parti firmatarie del presente contratto, nell'ambito della vigenza del presente CCNL, si incontreranno per dare piena soluzione al tema della rappresentanza contrattuale delle piccole imprese e delle imprese associate.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale, da enti pubblici nazionali o regionali o della UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione, che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi, le parti fanno riferimento all'art. 2978 cod. civ.

I trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello decentrato saranno oggetto di verifica a livello regionale.

Art. 3 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del quadriennio.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Le modifiche introdotte dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

PARTE I

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

Art. 5 - Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità

Osservatori

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali concordano di sviluppare i reciproci rapporti individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

Nell'ambito degli osservatori regionali le parti potranno indicare soluzioni idonee alla diffusione dei servizi e delle prestazioni, prevedendone anche forme di adesione e partecipazione dei lavoratori.

Le parti individuano nella costituzione di "Osservatori nazionale e regionali" di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate. Gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

- le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- le normative europee e l'impatto degli adempimenti in esse previsti sulle imprese;
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore.
- gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;

- l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part-time, ecc.), per donne-uomini e livelli di inquadramento;
- l'andamento del costo del lavoro, - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione di una competitività internazionale;
- l'entità globale dei contributi a Fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni, alle imprese artigiane dei settori interessati;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
- migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- le tematiche connesse alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche alla luce delle novità introdotte dal T.U. 81/2008 e s.m.i.
- le tematiche connesse alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare l'Osservatorio, a mero scopo conoscitivo, potrà avviare un monitoraggio sulla consistenza numerica degli RLST sulla base delle informazioni in possesso dell'Organismo Paritetico Nazionale Artigianato (OPNA), costituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 12 settembre 2011, e di quelle che lo stesso organismo acquisirà dalle banche dati dell'INAIL;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale e continua, e della qualità e sicurezza alimentare.
- analisi delle problematiche legate al fenomeno degli appalti e dei contoterzisti organizzati in cooperative;
- monitoraggio degli effetti applicativi dell'articolo rubricato "contratto a tempo determinato per il reinserimento al lavoro";
- evoluzione del settore ed eventuali affinità con il comparto agroalimentare;
- processi di innovazione – industria 4.0:

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale e, a fronte di specifiche esigenze, su richiesta di una delle parti.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dai settori dell'alimentazione e della panificazione per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse da mettere a disposizione. Tali risorse saranno destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno definiti congiuntamente dalle parti e predisposti da un apposito Gruppo di Lavoro dell'Osservatorio che li trasmetterà alle parti medesime per l'approvazione.

Le parti convengono sull'importanza della contrattazione di secondo livello e si impegnano a sviluppare una contrattazione adeguata alle specificità e agli obiettivi degli accordi interconfederali del 2016 e del 2020 auspicando una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.

Viene affidato all'Osservatorio nazionale di settore il monitoraggio della contrattazione di secondo livello; il primo monitoraggio avverrà a distanza di un anno dalla firma del presente c.c.n.l.

Rapporti decentrati

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
- il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive nelle diverse aree territoriali;
- formazione professionale.

Pari opportunità

1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive UE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per

maternità e a salvaguardarne la professionalità;

(e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

(f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;

(g) studiare il fenomeno del 'mobbing', giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

2) Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 21/7/1988, di cui all'art. 7 del presente CCNL in materia di occupazione femminile.

Art. 5 bis - Monitoraggio e valorizzazione delle relazioni sindacali

Il compito dell'Osservatorio nazionale sarà quello di raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore Agroalimentare con la consapevolezza che, lo sviluppo e la crescita, passano anche attraverso un rinnovamento del modello tradizionale di distretto con una contrattazione di secondo livello rispondente ed adeguata.

Gli esiti del monitoraggio saranno oggetto di valutazione da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l., con la finalità di promuovere ulteriori azioni per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Art. 6 – Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dall'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quale ambito per la crescita professionale dei lavoratori e delle imprese, tenuto conto dei fabbisogni formativi del settore.

Quindi, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari ad un massimo di 40 annue, utilizzabili anche in modo frazionato a condizione che il corso abbia durata almeno doppia rispetto alle ore utilizzate per ogni singolo corso.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua al datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che, in caso di finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà normalmente retribuita dall'impresa.

Confartigianato Alimentazione, CNA Alimentare, Casartigiani, CLAAI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività.

Art. 7 – Accordi interconfederali

Le parti convengono il recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, come modificato dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1993, per

gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'accordo decorrono, per le imprese del settore alimentare a far data dal 20 luglio 1993 e per quelle della panificazione a partire dal 1996.

Inoltre le parti recepiscono gli accordi interconfederali del 23 novembre 2016, del 26 novembre 2020 e del 17 dicembre 2021 (recepito dalle parti stipulanti il presente ccnl con accordo del 31 gennaio 2022).

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;

b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;

c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;

d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;

e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti. nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);
- a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma, punto 1), (vedi chiarimento a verbale).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

Protocollo per il regolamento del Fondo

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.

Pertanto, le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

* * *

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani. A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.

3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) (Cassato).

9) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1) Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2) Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Art. 7 bis Fondi di categoria

Le parti convengono di delegare al livello regionale, l'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, Fondi di categoria.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti Fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente CCNL.

In particolare l'eventuale costituzione di tali Fondi non deve stravolgere l'applicazione della regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente CCNL.

Art. 7 ter – Accordo interconfederale del 26 novembre 2020

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente c.c.n.l. confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 8 Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 10 - Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che facciano richiesta mediante consegna in una delega dagli stessi sottoscritta debitamente.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% della retribuzione tabellare nazionale.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.

Si conviene, inoltre, che vengano forniti alle OO.SS. competenti per territorio gli elenchi dei rispettivi lavoratori iscritti.

Art. 11 - Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
- c) definizione di un sistema di conciliazione delle vertenze individuali e collettive;
- d) promozione di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- e) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- f) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che l'eventuale finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

Art. 12 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della L. n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 14 – Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).....27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.
Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che: con decorrenza dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

Pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- | | |
|--|-------|
| a) Rappresentanza sindacale di bacino..... | 16,78 |
| b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza..... | 29,81 |
| c) EBNA e funzionamento FSBA..... | 2,80 |
| d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva..... | 46,54 |
| e) Prestazioni e funzionamento EBR..... | 43,84 |
| f) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale. | |

A partire dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti

in epigrafe sono tenute al versamento dei 139.80 euro annui (11.65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

Pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- a) Rappresentanza sindacale di bacino.....13,98
- b) Rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza.....20,97
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,24
- d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....34,95
- e) Prestazioni e funzionamento EBR67,66

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

A partire dal 1° febbraio 2013 sono pertanto iscritti al Fondo Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che, in questo caso, le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dall'art. 14 del presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari d'impresa, soci e collaboratori.

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le Organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rispettare le norme del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/2008) e la disciplina del Testo Unico Ambiente (D.Lgs.152/2006) riguardo allo smaltimento dei rifiuti speciali; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di lavoro in specifico su microclima e naturalità dell'ambiente di lavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze pericolose ai sensi del d.lgs. n.81 del 9 aprile 2008, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i dispositivi di protezione identificati nelle schede di sicurezza dello specifico prodotto manipolato. Al riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli enti o centri autorizzati così come definito dal primo capoverso. Se tali enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di lavoro e regolarmente retribuiti.

Inoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla legge.

Art. 17 Sistema contrattuale di categoria

Le Parti convengono il pieno recepimento degli accordi interconfederali per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali rispettivamente del 23 novembre 2016 e del 20 novembre 2020 (allegati al presente CCNL).

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 18 Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 19 Visita medica

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 20 Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziative di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa. La durata del periodo di prova rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Tabella settore alimentare

Livello 1° S	6 mesi
Livello 1°	6 mesi
Livello 2°	5 mesi
Livello 3° A	4 mesi
Livello 3°	3 mesi
Livello 4°	2 mesi
Livello 5°	1 mese e mezzo
Livello 6°	1 mese

Tabella settore panificazione

Livello A1 S	5 mesi
Livello A1	4 mesi
Livello A2	2 mesi e mezzo
Livello A3	1 mese e mezzo
Livello A4	1 mese e mezzo
Livello B1	5 mesi
Livello B2	3 mesi
Livello B3S	3 mesi
Livello B3	1 mese e mezzo
Livello B4	1 mese e mezzo

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 46; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Le parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolate. Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Primo livello super - Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio

delle funzioni, sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative ed operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai titolari dell'azienda.

Primo livello (impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai titolari dell'azienda.

Secondo livello (impiegati)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:
- Capo servizio catering;
- viaggiatore o piazzista di 1ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

Terzo livello A (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- i lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- i lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- primo pasticciere;
- primo cuoco;
- primo gelatiere;
- primo banconiere;
- primo cioccolatiere;
- primo macellaio;
- mastro oleario.

Terzo livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio ma prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del quarto livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità dell'unità organizzativa aziendale;
- il viaggiatore piazzista di 2^a categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- secondo pasticciere;
- secondo gelatiere;
- secondo banconiere;
- pastaio;
- secondo cioccolatiere;
- secondo macellaio;
- secondo cuoco;
- cassiere/a;
- frantoiano con mansioni di controllo delle fasi di molitura;
- impiegato addetto alla gestione amministrativa dei flussi di carico e scarico dei prodotti di frantoio.

Quarto livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- pasticcere finito;
- gelatiere finito;
- cuoco finito;
- banconiere finito;
- sfoglina finita;
- aiuto pastaio;

- cioccolatiere finito;
- macellaio finito;
- frantoiano;
- impiegato addetto alle attività amministrative e commerciali.

4

Quinto livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che:

- svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- pasticciere;
- gelatiere;
- cuoco;
- banconiere;
- commesso;
- cassiere;
- magazziniere;
- sfoglina;
- autista;
- cioccolatiere;
- macellaio;
- conducente di trattoria o altra macchina semovente (es. muletto);
- aiuto Frantoiano;
- addetto alle operazioni di confezionamento;
- impiegato addetto alle operazioni di carico e scarico sullo specifico portale informatico oppure attraverso il gestionale interno;
- impiegato addetto all'acquisizione dati di clienti e fornitori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2

21

22

Sesto livello (operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore. Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, assunti a norma dell'art. 38 (stagionalità), si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

23

Profili esemplificativi:

- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;

24

25

26

27

28

29

- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- facchino di frantoio;
- magazziniere;
- addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Dichiarazione delle parti

Le Parti si impegnano a costituire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL una commissione tecnica volta ad individuare le esigenze di aggiornamento/integrazione inerenti alle attuali declaratorie presenti nella classificazione del personale.

Art. 21 bis - Classificazione del personale delle imprese di panificazione

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

Gruppo A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera:

A1 Super;

A1: operaio specializzato;

A2: operaio qualificato di 1^a categoria;

A3: operaio qualificato di 2^a categoria;

A4: operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Declaratorie gruppo A

A1 Super

Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente incaricati alla direzione delle operazioni

dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette a coordinare e dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

Esemplificazione:

- lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati.

Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.

Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente o coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

Esemplificazione:

- caposquadra - impastatore - fornaio.

A2

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3, eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

Esemplificazione:

- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

Esemplificazione:

- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

A4

Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

Esemplificazione:

- addetti a lavori di manovalanza.

Gruppo B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione:

B1: gerente, gestore, direttore;

B2: commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

B3 super: collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti;

B3: aiuto commesso, confezionatore;

B4: personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare a tutti gli effetti personale impiegatizio.

Declaratorie gruppo B

Gerente, gestore, direttore

E' il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e a ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico.

Commesso

E' il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine.

Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti a qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

Cassiere

E' il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché al pagamento su autorizzazione del proprietario e del gestore.

Contabile

E' il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

Magazziniere

E' il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

Autista

E' il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

Collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti

Lavoratore che collabora, su istruzioni del titolare, dei familiari coadiuvanti il medesimo, del gestore o dei commessi, alle attività necessarie ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali sopra citate, alla vendita. Sulla base di istruzioni e/o specifiche fornite dal datore di lavoro o da personale operaio specializzato, concorre alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione, curando il riassetto della postazione di lavoro e dell'attrezzatura utilizzata.

Aiuto commesso

E' il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi

familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.

In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

Confezionatore

E' il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

Personale di fatica, fattorino

E' il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di bicicletta, tricicli, motocicli e motofurgoni.

Dichiarazione delle parti

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle Parti provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

Commissione tecnica Settore Panificazione

Le parti convengono di istituire entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo una Commissione tecnica che si occuperà di monitorare l'andamento retributivo nei Panifici industriali.

21 ter – Commissione aggiornamento classificazione del personale e apprendistato

Le Parti convengono che a far data dal 1° luglio 2024 verrà costituita una commissione tecnica composta da un componente per ogni Organizzazione firmataria per l'aggiornamento della classificazione del personale nonché per l'aggiornamento dell'apprendistato. I lavori svolti dalla commissione tecnica saranno finalizzati anche a far emergere le nuove figure professionali operanti nei settori afferenti al presente CCNL e verranno sottoposti alle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL.

La commissione dovrà terminare i lavori di cui sopra entro il 30 giugno del 2026.

Nota a verbale

Le Parti ritengono che la formazione continua erogata da Fondartigianato riveste un ruolo fondamentale per l'aggiornamento e per l'acquisizione di nuove competenze e di conseguenza per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di colmare il divario tra le competenze richieste dalle aziende e quelle di cui sono in possesso i lavoratori le Parti convengono di avviare a far data dal 1° luglio 2024 tutte le azioni propedeutiche connesse alle attività di aggiornamento dei Piani formativi settoriali per i Settori Area Alimentazione- Panificazione.

Art. 21 quater Composizione delle squadre nella panificazione - Parte speciale

Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato. E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

Art. 21 quinques Disciplina dei turnisti panettieri - Parte speciale

Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.

Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13^a mensilità, l'indennità speciale, le festività infrasettimanali e nazionali, le ferie e il t.f.r., comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari, in valori globali, al 37% delle spettanze medesime.

Le parti, a livello regionale, verificheranno l'entità del ricorso a tale figura e definiranno le eventuali necessarie coerenze tra gli aspetti applicativi del presente articolo e le caratteristiche del mercato locale del lavoro.

Art. 22 Orario di lavoro

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

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.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1993 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 23 - Durata media settimanale dell'orario di lavoro

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale periodo potrà essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1.12.2021 per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto:

- lavoro straordinario diurno	30%
- lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	50%
- lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
- lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
- lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
- lavoro notturno	30%
- lavoro straordinario festivo notturno	60%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni secondo le modalità di cui al presente articolo, se risultante da atto sottoscritto tra impresa e lavoratore, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione dell'atto di cui al precedente comma, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Per ogni ora prestata ed accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo una ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'atto sottoscritto il medesimo si intende tacitamente rinnovato.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal Dlgs n. 66 del 2003, art. 11, secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso – su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 24 bis - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di due ore al giorno.

Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1° dicembre 2021 il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione globale di fatto.

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20%.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenicale delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione globale di fatto spettategli.

Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto spettategli. La maggiorazione del 75% non è cumulabile.

Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 11 secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre,

Q

potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 24.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relativamente alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude le prestazioni domenicali e, in presenza di regime straordinario, le prestazioni orarie di lavoro individuali.

Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

Art. 25 bis Flessibilità dell'orario di lavoro del settore della panificazione

Nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici, sono ammesse prestazioni domenicali in regime di flessibilità. In tale caso, le ore prestate nel corso della giornata domenicale, oltre l'orario contrattuale, verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.

Nelle stesse aree è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità, di cui al 2° comma dell'art. 25, fino ad un massimo di 112 ore.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti.

Art. 25 ter - Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di

congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno al reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 26 - Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica ma può essere fissato in giorno diverso per esigenze tecnico organizzative ed attuato anche mediante turni. Eventuali modifiche in merito dovranno essere comunicate con preavviso di 48 ore.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Art. 27 - Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata pausa per la consumazione dei pasti.

Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.

Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 28 - Festività

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile);
- c) il 1° maggio;
- d) Capodanno (1° gennaio);
- e) Epifania;
- f) lunedì di Pasqua (mobile);
- g) Assunzione (15 agosto);
- h) Ognissanti (1° novembre);
- i) Immacolata Concezione (8 dicembre);

- l) Natale (25 dicembre);
m) S. Stefano (26 dicembre);
n) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento;
o) Festa della Repubblica (2 giugno).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale e/o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, questa verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

Art. 29 - Ferie

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 173 ore a far data dal 1° luglio 1993, e per il settore della panificazione a far data dal 1° gennaio 1995.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni, la durata delle ferie non dovrà essere inferiore a 30 giorni.

Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

I lavoratori del settore della panificazione in forza al 31 dicembre 1994 hanno diritto a 27 giorni di ferie.

Art. 30 - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A

tal fine le frazioni di mese, pari o superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 31 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Art. 32 - Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi:

- 206 euro lordi per il livello 3A Settore Alimentazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 60 euro dal 1° aprile 2024, 40 euro dal 1° gennaio 2025, 55 euro dal 1° novembre 2025, 51 euro dal 1° aprile 2026.
- 198 euro lordi per il livello A2 Settore Panificazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 60 euro dal 1° aprile 2024, 40 euro dal 1° gennaio 2025, 55 euro dal 1° novembre 2025, 43 euro dal 1° aprile 2026.

I suddetti importi sono riparametrati per gli altri livelli d'inquadramento come da tabelle allegate.

Gli aumenti retributivi relativi alla prima tranche, decorrente dal 1° aprile 2024, saranno erogati in un'unica soluzione, in occasione del cedolino paga del mese di giugno 2024, sotto la voce "Arretrato CCNL".

È fatta salva l'incidenza di tale prima tranche su tutti gli istituti economici, anche indiretti e differiti.

Per gli apprendisti si applicano le percentuali di calcolo vigenti al momento dell'erogazione. Nei confronti dei lavoratori in part time l'erogazione avviene con criteri di proporzionalità.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 160 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di giugno 2024, la seconda pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "Una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'Una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le Parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di marzo 2024.

TABELLE RETRIBUTIVE

PARTE I

Tabelle retributive del settore Alimentare

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
1s	2.237,60	268,96	2.506,56
1	2.009,01	241,47	2.250,48
2	1.839,16	221,06	2.060,22
3A	1.713,85	206,00	1.919,85
3	1.621,06	194,84	1.815,90
4	1.554,94	186,90	1.741,84
5	1.483,14	178,27	1.661,41
6	1.387,62	166,79	1.554,41

Incrementi dal 1° aprile 2024 (prima tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Prima Tranche dal 1° aprile 2024	Minimi dal 1° aprile 2024
1s	2.237,60	78,34	2.315,94
1	2.009,01	70,33	2.079,34
2	1.839,16	64,39	1.903,55
3A	1.713,85	60,00	1.773,85
3	1.621,06	56,75	1.677,81
4	1.554,94	54,44	1.609,38
5	1.483,14	51,92	1.535,06
6	1.387,62	48,58	1.436,20

Incrementi dal 1° gennaio 2025 (seconda tranche)

Liv	Minimi fino al 31 dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Minimi dal 1° gennaio 2025
1s	2.315,94	52,22	2.368,16
1	2.079,34	46,89	2.126,23
2	1.903,55	42,92	1.946,47
3A	1.773,85	40,00	1.813,85

CR

3	1.677,81	37,83	1.715,64
4	1.609,38	36,29	1.645,67
5	1.535,06	34,62	1.569,68
6	1.436,20	32,39	1.468,59

Incrementi dal 1° novembre 2025 (terza tranche)

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2025	Terza Tranche dal 1° novembre 2025	Minimi dal 1° novembre 2025
1s	2.368,16	71,81	2.439,97
1	2.126,23	64,47	2.190,70
2	1.946,47	59,02	2.005,49
3A	1.813,85	55,00	1.868,85
3	1.715,64	52,02	1.767,66
4	1.645,67	49,90	1.695,57
5	1.569,68	47,60	1.617,28
6	1.468,59	44,53	1.513,12

CR

Incrementi dal 1° aprile 2026 (quarta tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° aprile 2026	Minimi dal 1° aprile 2026
1s	2.439,97	66,59	2.506,56
1	2.190,70	59,78	2.250,48
2	2.005,49	54,73	2.060,22
3A	1.868,85	51,00	1.919,85
3	1.767,66	48,24	1.815,90
4	1.695,57	46,27	1.741,84
5	1.617,28	44,13	1.661,41
6	1.513,12	41,29	1.554,41

CR

CR

CR

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere:

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
1s	€ 30,00
1	€ 30,00

CR

CR

CR

CR

CR

2	€ 30,00
3°	€ 30,00
3	€ 30,00
4	€ 30,00
5	€ 30,00
6	€ 30,00

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Tabelle retributive del settore Panificazione

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1s	1.889,96	227,41	2.117,37
A1	1.757,02	211,41	1.968,43
A2	1.645,54	198,00	1.843,54
A3	1.506,79	181,30	1.688,09
A4	1.427,60	171,77	1.599,37
B1	1.850,39	222,65	2.073,04
B2	1.520,17	182,91	1.703,08
B3s	1.479,47	178,01	1.657,48
B3	1.431,21	172,22	1.603,43
B4	1.357,35	163,32	1.520,67

Incrementi dal 1° aprile 2024 (prima tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2024	Prima Tranche dal 1° aprile 2024	Minimi dal 1° aprile 2024
A1s	1.889,96	68,91	1.958,87
A1	1.757,02	64,06	1.821,08
A2	1.645,54	60,00	1.705,54
A3	1.506,79	54,94	1.561,73
A4	1.427,60	52,05	1.479,65

B1	1.850,39	67,47	1.917,86
B2	1.520,17	55,43	1.575,60
B3s	1.479,47	53,94	1.533,41
B3	1.431,21	52,19	1.483,40
B4	1.357,35	49,49	1.406,84

Incrementi dal 1° gennaio 2025 (seconda tranche)

Liv	Minimi fino al 31 dicembre 2024	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2025	Minimi dal 1° gennaio 2025
A1s	1.958,87	45,94	2.004,81
A1	1.821,08	42,71	1.863,79
A2	1.705,54	40,00	1.745,54
A3	1.561,73	36,63	1.598,36
A4	1.479,65	34,70	1.514,35
B1	1.917,86	44,98	1.962,84
B2	1.575,60	36,95	1.612,55
B3s	1.533,41	35,96	1.569,37
B3	1.483,40	34,79	1.518,19
B4	1.406,84	32,99	1.439,83

Incrementi dal 1° novembre 2025 (terza tranche)

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2025	Terza Tranche dal 1° novembre 2025	Minimi dal 1° novembre 2025
A1s	2.004,81	63,17	2.067,98
A1	1.863,79	58,73	1.922,52
A2	1.745,54	55,00	1.800,54
A3	1.598,36	50,36	1.648,72
A4	1.514,35	47,72	1.562,07
B1	1.962,84	61,85	2.024,69
B2	1.612,55	50,81	1.663,36
B3s	1.569,37	49,45	1.618,82
B3	1.518,19	47,84	1.566,03
B4	1.439,83	45,37	1.485,20

Incrementi dal 1° aprile 2026 (quarta tranche)

Liv	Minimi fino al 31 marzo 2026	Quarta Tranche dal 1° aprile 2026	Minimi dal 1° aprile 2026
A1s	2.067,98	49,39	2.117,37
A1	1.922,52	45,91	1.968,43
A2	1.800,54	43,00	1.843,54
A3	1.648,72	39,37	1.688,09
A4	1.562,07	37,30	1.599,37
B1	2.024,69	48,35	2.073,04
B2	1.663,36	39,72	1.703,08
B3s	1.618,82	38,66	1.657,48
B3	1.566,03	37,40	1.603,43
B4	1.485,20	35,47	1.520,67

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere:

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
A1s	€ 30,00
A1	€ 30,00
A2	€ 30,00
A3	€ 30,00
A4	€ 30,00
B1	€ 30,00
B2	€ 30,00
B3s	€ 30,00
B3	€ 30,00
B4	€ 30,00

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Art. 33 - Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di Panificazione (parte speciale)

A partire dalla retribuzione relativa al mese di agosto 1995, ai lavoratori verrà corrisposto un importo mensile, differenziato per ciascun livello retributivo, a titolo di indennità speciale, per le particolari e specifiche caratteristiche dell'attività svolta nelle imprese di panificazione. Pertanto, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° agosto 1995, viene a cessare, per tutti i lavoratori, la maturazione dei ratei relativi alla ex 14^a mensilità prevista dall'art. 13 del c.c.n.l. 1° luglio 1991.

L'importo mensile della suddetta indennità, da considerarsi utile ai fini del calcolo del TFR, viene incrementata a decorrere dal 1° giugno 1999, rispetto agli importi indicati all'art. 32 del CCNL panificazione del 1° dicembre 1994. Pertanto i nuovi importi mensili sono i seguenti:

Livello	Indennità Speciale
A1s	€ 94,77
A1	€ 88,06
A2	€ 82,63
A3	€ 75,92
A4	€ 72,05
B1	€ 92,19
B2	€ 76,44
B3S	€ 74,87
B3	€ 72,56
B4	€ 68,69

L'importo dell'indennità speciale viene considerato utile ai fini dell'applicazione delle percentuali per il calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Ai lavoratori che avessero già maturato, alla data del 1° agosto 1995, il rateo della ex 14^a mensilità, di cui al CCNL 1° luglio 1991, riferito al mese di luglio 1995, verrà liquidata una somma pari all'importo mensile dell'indennità speciale corrispondente alla categoria di appartenenza.

Tale somma, che ha valore transattivo, verrà erogata in due tranches, pari ognuna al 50% dell'importo, in coincidenza con la corresponsione della retribuzione di novembre 1995 e di aprile 1996.

Art. 34 - Aumenti periodici di anzianità per il settore alimentare

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

1° S	€ 33,57
1°	€ 28,92
2°	€ 24,79
3° A	€ 21,69
3°	€ 19,11
4°	€ 17,56
5°	€ 16,01
6°	€ 14,46

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° luglio 1993 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza dal presente articolo.

Art. 34 bis - Aumenti periodici di anzianità per il settore della panificazione - Parte speciale

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato successivamente al gennaio 1996 presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni.

L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

A1 S	€ 21,69
A1	€ 19,11
A2	€ 17,56
A3	€ 16,01
A4	€ 14,46
B1	€ 21,69
B2	€ 19,11
B3S	€ 17,64
B3	€ 16,01

B4	€ 14,46
----	---------

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 35 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Il lavoratore, in relazione alle esigenze imprevedute dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il minimo contrattuale percepito e quello della predetta categoria superiore.

Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza, e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi. In tal caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 36 - Gratifica natalizia

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori, non in prova, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 37 - Lavoro a tempo parziale (part-time)

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare

la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all' occupazione.

Con riferimento alla normativa vigente, per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato dall'art. 22 del presente contratto.

Definizioni

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno;
- c.d. "misto".

Instaurazione e trasformazione del rapporto

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del seguente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.
- e) i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una struttura del competente Servizio Sanitario pubblico, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato.

Il lavoro supplementare è ammesso fino al raggiungimento del 85% dell'orario a tempo pieno settimanale di cui all'articolo 22. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di superamento del limite di cui al comma precedente e fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale, il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione pari al 20%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 24.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Clausole elastiche e flessibili

In applicazione della normativa vigente, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa;

- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

La disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione o in una fase successiva del rapporto e, in tali casi, espressamente accettata dal lavoratore. In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):

- a) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;

- b) erogando al lavoratore una maggiorazione del:

- 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;

- 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto previsto dalle lettere a) e b) del precedente comma non si applica ai contratti di lavoro part-time, che prevedono la clausola elastica e/o la clausola flessibile, sottoscritti per lo svolgimento di prestazioni da rendersi:

- a) nel fine settimana;
- b) durante le vacanze natalizie e pasquali;
- c) per i periodi delle ferie estive e invernali.

In tali casi il datore di lavoro, ovvero il lavoratore, può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 1 giorno. Per le predette prestazioni è prevista una maggiorazione del

3% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato in forza dell'art. 8 co. 3 del D.lgs. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Ai sensi dell'art. 6 co. 7 del D.Lgs. n. 81/2015, è facoltà del lavoratore revocare il consenso prestato relativamente alle clausole elastiche e/o flessibili:

- a) qualora siano affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- b) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 47 del 26 febbraio 1992;
- c) qualora il lavoratore o la lavoratrice abbiano un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- d) qualora i lavoratori siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Principio di non discriminazione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;

- 9
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - l'accesso ai servizi aziendali;
 - i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
 - i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Computo dei lavoratori a tempo parziale

5 In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Le parti in sede regionale, o su mandato delle parti, a livello territoriale, di norma annualmente procederanno a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

Le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo per procedere ad eventuali armonizzazioni della disciplina contrattuale con le sopraggiunte norme di legge in materia.

Art. 38 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti 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.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adattata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia

di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) *Limiti quantitativi*

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) *Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte prima, 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte seconda, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) *Diritto di precedenza*

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei

mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Parte seconda, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art. 24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di cui al presente articolo, sono individuate nei seguenti casi:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente c.c.n.l. sono alternative tra loro.

Art. 39 – Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in 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.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;
2. produzioni connesse a ricorrenze, cerimonie, eventi e manifestazioni di carattere civile, religioso, popolare, tradizionale, sportivo, ricreativo;
3. produzioni legate a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi);
4. produzioni per consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici;
5. produzioni effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
6. unità locali i cui periodi di apertura al pubblico limitatamente ad alcuni periodi all'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, quand'anche situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.

Ulteriori specifiche lavorazioni verranno individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di otto mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 10, c. 7, del D.Lgs. 368/2001 i contratti a termine per ragioni di stagionalità sono esenti da limitazioni quantitative.

Art. 40 - Indennità maneggio denaro

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione tabellare.

Art. 41 - Trasferte

Ai lavoratori temporaneamente incaricati a prestare servizio fuori dalla giurisdizione del comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario. L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 42 - Servizio militare

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

In caso di chiamata alle armi e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dall'inizio dell'assenza, il lavoratore è tenuto a presentarsi in azienda entro 15 giorni dalla data di cessazione di detto periodo.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 43 - Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 53 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 44 - Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, previo accordo tra le parti.

Per agevolare l'inserimento all'asilo nido o alla scuola d'infanzia del figlio/a, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, è concesso un permesso retribuito fino ad un massimo di 8 ore annue, frazionabili. Per accedere al permesso la lavoratrice o il lavoratore dovranno presentare richiesta al datore di lavoro con un adeguato preavviso.

Art. 45 - Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la seconda ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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 e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, 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, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, 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 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all' art. 5 della legge n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

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

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l' infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell' attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all' impresa. Quando l' infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l' assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l' indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l' interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell' INAIL, e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

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

Le parti convengono che il periodo di comporto di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/99.

Art. 47 - Gravidanza e genitorialità

I casi di gravidanza sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

A partire dal 1° marzo 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 8 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del t.f.r. nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

Per i genitori di figli fino a tre anni d'età e per i genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, sono previste forme di flessibilità nell'orario di entrata e uscita da concordare individualmente.

Art. 47 bis - Disciplina dei congedi parentali su base oraria

Il recepimento del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

Dichiarazione delle Parti

Per i trattamenti e le disposizioni contenenti la parola "coniuge" ovunque ricorrenti nel presente CCNL vale quanto previsto dal Comma 20 dell'Art. 1 della Legge 76/2016.

Art. 48 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.

Sono considerate molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 49 - Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 50 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo

per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 51 - Indumenti di lavoro

Le aziende forniranno ai lavoratori, di norma annualmente, salvo diversi accordi tra le parti, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni.

I lavoratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme igieniche ed alla adeguata cura degli indumenti loro forniti.

Art. 52 - Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati sulla reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2115 cod. civ.;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti, degli indumenti di lavoro a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

Art. 53 - Provvedimenti disciplinari

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno, per disattenzione, al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche, senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 54 - Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso potrà essere intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) le assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 53 (Provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dell'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) insubordinazione verso i superiori;
- m) rissa o litigio con passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda.

Art. 55 - Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione di azienda

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva, nei confronti del nuovo

titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dalla contrattazione regionale.

Nel caso di licenziamento per cessazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 56 sarà portato a quattro settimane.

Art. 56 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova nel rispetto delle vigenti norme di legge o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Settore Alimentazione

Livello	Operai	Impiegati
1° S		120 giorni
1°		90 giorni
2°		45 giorni
3° A	45 giorni	45 giorni
3°	45 giorni	45 giorni
4°	30 giorni	30 giorni
5°	15 giorni	30 giorni
6°	15 giorni	-

Settore Panificazione

A1S, A1	45 giorni
A2, A3, A4	30 giorni
B1, B2 B3S	45 giorni
B3, B4	15 giorni

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Per le imprese di panificazione vale quanto pattuito all'art. 48 del CCNL panificazione del 1° dicembre 1994.

Art. 58 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori dell'Alimentare e della Panificazione un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

Definizione e norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL.

Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44, c.1, del D.Lgs. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1° al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentazione e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1 al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendista.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore di lavoro effettivamente prestate.

Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Ad ogni buon conto in relazione al restante periodo di apprendistato le ore di formazione da effettuare saranno proporzionate a detto periodo.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

Settore Alimentare

- 1° Gruppo (livelli 1°, 1°s)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°)

durata: 5 anni

- 3° Gruppo (livello 5°)

durata: 3 anni e 6 mesi

Per gli apprendisti impiegati amministrativi la durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi

Settore Panificazione

Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione

- 1° Gruppo (livelli A1s, A1)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livello A2)

durata: 4 anni e 6 mesi

- 3° Gruppo (livello A3)
durata: 4 anni

Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita

- 1° Gruppo (livello B1)
durata: 3 anni
- 2° Gruppo (livello B2)
durata: 3 anni;
- 3° Gruppo (livello B3s)
durata: 4 anni e 6 mesi
- 4° Gruppo (livello B3)
durata: 3 anni

Le figure professionali presenti nei singoli Gruppi del Settore Panificazione sono le seguenti:

Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione

- 1° Gruppo:

Livelli	Figure professionali
A1 s	Operaio specializzato provetto
A1	Caposquadra, Impastatore, Fornaio

- 2° Gruppo:

Livelli	Figure professionali
A2	Formatore, Aiuto impastatore, Aiuto fornaio

- 3° Gruppo:

Livelli	Figure professionali
A 3	Aiuto formatore, Addetto alle attività varie

Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita

- 1° Gruppo:

Livello	Figure professionali
B1	Gerente, Gestore, Direttore

- 2° Gruppo:

Livello	Figure professionali
B2	Commesso, Cassiere, Contabile, Magazziniere, Autista

- 3° Gruppo:

Livello	Figure professionali
B3 s	Collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti

Livello	Figure professionali
B3	Aiuto commesso, Confezionatore

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Alimentare

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%	84%	91%	91%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	90%	95%	95%	95%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%			

Per gli apprendisti impiegati amministrativi settore alimentare la durata massima del contratto di apprendistato sarà di 36 mesi e la retribuzione determinata secondo le tabelle che seguono:

Gruppi	1° sem	2° sem	3° sem	4° sem	5° sem	6° sem
Impiegati amministrativi 1° gruppo	70%	70%	75%	75%	84%	84%
Impiegati amministrativi 2° gruppo	70%	70%	75%	75%	90%	95%
Impiegati amministrativi 3° gruppo	70%	70%	75%	95%	95%	95%

La regolamentazione qui definita riguardante gli impiegati amministrativi del settore alimentare si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante sottoscritti a partire dal 1° luglio 2024.

Settore Panificazione

Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%	90%	90%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%	100%		

Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%			
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%			
3°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	95%	100%
4°	70%	70%	75%	95%	95%	100%			

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di espressione delle Parti.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 20 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dalla normativa vigente e dal presente CCNL rispettivamente per operai e per gli impiegati.

Ferie

Agli apprendisti si applicano le norme previste per gli operai.

All'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie, in proporzione ai dodicesimi maturati.

Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

Apprendistato in cicli stagionali

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del D. lgs. 14 settembre 2011 n. 167, e fermo restando il limite massimo di durata prevista dal presente articolo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, anche nel corso dello stesso anno di calendario, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 e 60 mesi dalla data di prima assunzione, rispettivamente per le qualifiche la cui durata è pari o inferiore ai 3 anni e 6 mesi e per quelle la cui durata è superiore ai 3 anni e 6 mesi.

La qualifica sarà attribuita all'apprendista che abbia concluso il percorso di apprendistato per l'intera durata, fermo restando la facoltà per il datore di lavoro di riconoscerla anticipatamente.

L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto per il raggiungimento delle qualifiche previste nei Livelli 4° e 5° del Settore Alimentazione e nei Livelli A2, A3, B1, B2, B3S e B3 del Settore Panificazione.

La prestazione di ciascuno dei rapporti di lavoro a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori apprendisti a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 14 settimane di attività lavorativa per ogni 12 mesi.

Gli apprendisti assunti per cicli stagionali avranno una retribuzione corrispondente a quella del relativo semestre di anzianità di servizio secondo la progressione percentuale stabilita dal presente articolo.

In aggiunta alla predetta retribuzione all'apprendista sarà erogata un elemento economico pari a 60,00 euro lordi mensili, frazionabili su base oraria, a titolo di "indennità apprendistato cicli stagionali". Tale indennità incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato all'apprendista sarà consegnato il PFI in occasione della prima assunzione secondo le modalità previste dal presente articolo. L'azienda potrà indicare nel dettaglio i contenuti e le modalità della formazione aziendale per ogni ciclo aziendale.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Il periodo di prova per l'apprendista stagionale è ridotto in ragione del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori. Il patto di prova è da considerarsi nullo se previsto per i rapporti stagionali successivi al primo.

Le Parti concordano che non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un rapporto a termine ed un altro.

E' possibile svolgere prestazioni di breve durata presso altri datori di lavoro tra una stagione e l'altra.

Percentuali di conferma per nuove assunzioni

Per quanto concerne le percentuali di stabilizzazione per l'assunzione di nuovi apprendisti, si fa riferimento a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° dicembre 2013.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Norme finali

Le parti, nell'ambito delle attività previste dagli osservatori, si incontreranno per monitorare l'andamento delle attribuzioni delle qualifiche e conseguenti trasformazioni dei rapporti per i lavoratori che abbiano terminato il periodo di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 56 del presente CCNL.

Per quanto riguarda l'apprendistato di primo e terzo livello trova applicazione l'Accordo Interconfederale del 1° febbraio 2018 (Allegato 1).

Apprendistato professionalizzante – Dichiarazione delle Parti

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 58 del presente CCNL sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i. sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo.

Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 2025 gli apprendisti, anche assunti precedentemente a tale data, hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori non apprendisti ai sensi del presente CCNL.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 10 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva.

Dal periodo di paga successivo a quello di termine del periodo formativo del contratto di apprendistato, gli importi degli aumenti periodici già maturati saranno rivalutati ai valori previsti dall'art. 34 del CCNL per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Art. 59 - Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la Parte I del presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) soggetti che abbiano più di 40 anni di età;
- b) lavoratori sospesi o disoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
- c) i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 20 marzo 2013 (G.U. n. 153 del 2-7-2013).

Il contratto a termine di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- a) forma scritta;
- b) durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi;
- c) periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- d) durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:
 - prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
 - seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Ciascun'azienda potrà assumere con il presente contratto a termine rispettando i seguenti limiti:

- a) 2 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;
- b) 3 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto a termine un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Resta inteso che per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo rubricato a "Contratto a tempo determinato".

Dichiarazione delle parti

Le Parti si incontreranno nell'ambito delle attività dell'Osservatorio per monitorare gli effetti del presente istituto sulle dinamiche occupazionali.

Art. 59 bis - Lavoro intermittente

1. Le parti, vista la forte implementazione della distribuzione urbana dei prodotti e al fine di incentivare lo sviluppo di rapporti di collaborazione duraturi come condizione di miglior favore per alcune tipologie di lavoratori, convengono che tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente. Resta inteso quanto previsto dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui all'art. 13 co. 1 del D.Lgs. 81/2015.

2. L'assunzione con il contratto di lavoro intermittente, così come previsto dall'art. 13, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, è inoltre prevista per i seguenti casi:

a) lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il consumatore;

b) un ulteriore aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando questi svolgono direttamente attività di vendita.

3. Per i periodi nei quali il lavoratore di cui ai punti precedenti garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 30% della retribuzione prevista dal presente contratto. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita dalla retribuzione tabellare e dai ratei di tredicesima, nonché i ratei di quattordicesima laddove prevista dal CCNL.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 31(I° parte) e art. 24 (II° parte) del presente contratto.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 46 del presente c.c.n.l. e, successivamente, documentandone la motivazione, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

5. I lavoratori di cui al presente articolo sono inquadrati in conformità a quanto previsto dalle declaratorie del presente c.c.n.l..

6. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del presente c.c.n.l. il lavoratore la cui normale mansione prevede maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione globale di fatto.

7. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria – laddove presenti - sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art 60 - Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione. Nell'ottica di contribuire ad una piena integrazione dei lavoratori immigrati, le imprese concederanno, così come ai sensi dell'art. 64, 150 ore di permesso retribuito ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito per l'apprendimento della lingua italiana, anche ai fini di migliorare la comprensione del testo del c.c.n.l. e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva nei rispettivi Paesi d'origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà rientrare entro e non oltre 15 giorni da tale data e dovrà consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine. In caso contrario il lavoratore verrà considerato dimissionario.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:

- esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori extracomunitari sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori extracomunitari.

Art. 61 - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento.

Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 62 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 63 - Lavoratori studenti

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati da prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e, conseguentemente, documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Art. 64 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano oltre 10 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D. Lgs. 81/2015 dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 65 - Norme particolari per i quadri del settore alimentare

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica il quadro personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ed iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

A far data dal 1° aprile 1994 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di Euro 36,15 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° ottobre 1994.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 66 - Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 3).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;

- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa.

Dichiarazione a verbale

Le parti ritengono indispensabile favorire l'adesione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, soprattutto in relazione alle giovani generazioni a forme di previdenza complementare. In tal senso Fai Flai Uila e i rappresentanti di categoria di Confartigianato Cna Casartigiani e Claaai ritengono necessario che il tavolo tecnico appositamente costituito, come da accordo interconfederale del 20 novembre 2020, definisca, nel breve termine, un modello efficace di copertura per l'intero comparto.

Art. 67 - Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro

L'Accordo Interconfederale sul Telelavoro del 9/06/2004 si intende integralmente recepito come da allegato.

Art. 68 - Congedi per vittime di violenza di genere

Le vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice/ il lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Il contratto stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 3 mesi di aspettativa. Durante quest'ultimo periodo per 2 mesi il dipendente/la dipendente ha diritto ad una indennità erogata dall'azienda, pari al 30% della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti dei lavoratori/lavoratrici vittime di violenza.

E' riconosciuto, inoltre, al lavoratore/ la lavoratrice il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico con diritto su richiesta dei lavoratori/lavoratrici alla ri-trasformazione in lavoro a tempo pieno nonché dove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali il diritto ad essere trasferiti presso altra sede. Tale diritto alla trasformazione in part time risulta indipendente dal diritto al congedo.

B

PARTE II
NORME SPECIFICHE:

- S
- Per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti;
 - Per i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione.

Art. 1 - Disciplina dei rapporti di lavoro

Le norme contenute nella presente Parte II si applicano ai rapporti di lavoro:

A) dei dipendenti dalle imprese non artigiane del Settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti così come elencate nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

B) dei dipendenti dalle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari con somministrazione diretta in attività di ristorazione così come elencate nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

Per tutto quanto non previsto dalla Parte II si applicano le norme della Parte I del presente c.c.n.l.

D

Art. 2 - Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente C.C.N.L., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Art. 3 - Controversie

A

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse.

Qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme del presente contratto, le parti sottoporranno la questione alle competenti Associazioni Imprenditoriali locali e alle Associazioni sindacali locali dei lavoratori, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle rispettive Associazioni nazionali.

D

Art. 4 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Le disposizioni della presente Parte II, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro, non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire condizioni individuali anche di fatto più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali e territoriali, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

A

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e le consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di

LL \$ B F

qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 5 - Relazioni industriali

CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA/UIL, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle piccole imprese del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.

Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni:

COMITATO DI INDIRIZZO

Entro dicembre 2022 viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle piccole imprese del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 7 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente contratto.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle piccole imprese del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle piccole imprese alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire

sul piano settoriale;

- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Il Comitato potrà inoltre prevedere:

- forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;
- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle piccole imprese.

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate. Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- Salute e sicurezza del personale
- Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
- Impatto sulle comunità locali
- Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale
- Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera
- Orientamento verso le lavorazioni di qualità
- Il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole
- Rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio
- Rispetto del CCNL.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto,

soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Art. 6 Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- | | |
|---|-----------------|
| a) RAPPRESENTANZA SINDACALE | 0,10% - 12,5 € |
| b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA | 0,15% - 18,75 € |
| c) ENTE BILATERALE NAZIONALE | 0,01% - 1,25 € |
| d) RAPPRESENTANZA IMPRESE | 0,25% - 31,25 € |
| e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO | 0,49% - 61,25 € |

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)*.

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- g) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- h) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- i) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- j) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- k) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).....27,25€
- l) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio

2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale 1

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale 2

Per effetto della stipula del presente accordo, le quote di cui alla lettera A) del punto 2) saranno stornate alle Federazioni di categoria FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che: con decorrenza dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

g) Rappresentanza sindacale di bacino.....	16,78
h) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza.....	29,81
i) EBNA e funzionamento FSBA.....	2,80
j) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....	46,54
k) Prestazioni e funzionamento EBR.....	43,84
l) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale.	

A partire dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe sono tenute al versamento dei 139.80 euro annui (11.65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.
pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:



f) rappresentanza sindacale di bacino.....	13,98
g) rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza.....	20,97
h) EBNA e funzionamento FSBA.....	2,24
i) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva.....	34,95
j) Prestazioni e funzionamento EBR	67,66

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere;

Art. 6 bis - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Per quanto riguarda l'Assistenza Sanitaria Integrativa le Parti concordano di applicare ai rapporti di lavoro dei dipendenti a cui si applica la presente Parte II la normativa di SAN.ARTI. ai sensi dell'art. 15 della Parte I.



Art. 7 – Formazione

Le parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0;
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le parti adotteranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, iniziative rivolte:



a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;

b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.i.;

c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

c-bis) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica per acquisire e/o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0";

c-ter) al personale assegnato a mansioni idonee ad essere prestate in modalità di lavoro agile e ai relativi responsabili, per acquisire e/o consolidare le competenze trasversali e tecniche necessarie all'impiego di tale modalità di lavoro;

d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari;

e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:

- della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
- della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare.

Le iniziative di cui sopra il cui accesso è garantito dalle aziende a tutti i lavoratori che svolgono le attività coinvolte nei programmi formativi, potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche eurounitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione Fondartigianato", nonché attraverso l'utilizzo del monte ore di cui all'art. "Diritto allo studio", se non già utilizzato per gli scopi specifici.

Le parti a livello territoriale, si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le parti riconoscono in Fondartigianato, uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati da Fondartigianato.

Art. 8 - Disponibilità del testo contrattuale

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei lavoratori presso la Direzione aziendale.

Art. 9 - Affissioni

Alle Rappresentanze territoriali è consentito di affiggere in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Copia delle comunicazioni dovrà essere contestualmente inoltrata alla Direzione aziendale.

Art. 10 - Versamento dei contributi sindacali

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo della retribuzione tabellare; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali, congiuntamente stipulanti il presente contratto, di norma mensilmente e comunque con cadenza non superiore al trimestre.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.

Le aziende forniranno, su richiesta di FAI FLAI UILA annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, non superiore a:

Livelli	Giorni
Quadri,	180
1° e 2°	140
3°, 4° e 5°	120
6°	50
7°	40
8°	30

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 180 giorni.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e successive integrazioni e per quelle aggiuntive rispetto alla prima e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista dal presente articolo.

Laddove non fosse stato raggiunto il suddetto limite massimo, per i citati lavoratori sarà possibile stabilire un nuovo periodo di prova, in fase di assunzione, che complessivamente non potrà superare la differenza tra il periodo massimo previsto dal presente articolo e quello già compiuto nella stessa azienda nel biennio precedente.

Nei rapporti a tempo determinato il periodo di prova sarà riproporzionato nel rispetto dei requisiti definiti dalla legislazione vigente (vedi Nota a Verbale).

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Nota a Verbale - Norma Transitoria

Nelle more della definizione legislativa del periodo di prova per i rapporti di lavoro a tempo determinato le parti in via transitoria stabiliscono che in caso di assunzioni a termine la durata del periodo di prova è ridotta della metà rispetto alle durate ordinarie previste dal presente articolo.

Art. 12 – Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti 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. Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Apposizione del termine

Secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2, lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Vengono comunque fatte salve le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art.13, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015;
10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;
11. in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di lavoratori a termine nel limite del 25%. Entro predetto limite sono computati anche i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Durata massima - deroghe - precedenza

Le parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni

se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013).

Inoltre, le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuati per ragioni di carattere sostitutivo, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici e lavoratori in maternità, ferie, malattia, ecc.

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue:

a) nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) la successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori. Non trova applicazione, inoltre, per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret 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;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale;

c) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

d) per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera d). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera d), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

e) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

f) il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere e), f), g). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art. 24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di cui al presente articolo sono individuate nei seguenti casi:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente c.c.n.l. sono alternative tra loro.

Lavoratori addetti alle attività stagionali: passaggio di livello

I lavoratori addetti alle attività stagionali di cui alla normativa vigente, passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi mesi 6 di effettivo servizio nelle stesse mansioni.

Maturazione di ferie, ROL, ex festività, tredicesima e quattordicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà applicato anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi (Riduzione dell'orario di lavoro) ed (ex festività).

Trattamento di fine rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente c.c.n.l.

Prima nota a verbale

In applicazione del comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

Art. 12 Bis - Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la Parte II del presente c.c.n.l. le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) soggetti che abbiano più di 40 anni di età;
- b) lavoratori sospesi o disoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
- c) i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20 marzo 2013 (G.U. n. 153 del 2 luglio 2013).

Il contratto a termine di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- a) forma scritta;
- b) durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi;
- c) periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- d) durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:
 - prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
 - seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive

della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Ciascuna azienda potrà assumere con il presente contratto a termine rispettando i seguenti limiti:

a) 2 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;

b) 3 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto a termine un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Resta inteso che per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo rubricato a "Contratto a tempo determinato".

La presente clausola si intende sperimentale e cessa i suoi effetti al 31 dicembre 2022.

Dichiarazione delle parti

Le parti si incontreranno nell'ambito delle attività dell'Osservatorio per monitorare gli effetti del presente istituto sulle dinamiche occupazionali.

Per i trattamenti e le disposizioni contenenti la parola "coniuge" ovunque ricorrenti nel presente CCNL vale quanto previsto dal Comma 20 dell'Art. 1 della Legge 76/20.

Art. 13 - Lavoro a tempo parziale

Tipologia di rapporti a tempo parziale

In attuazione dei rinvii disposti dagli articoli dal 4 al 12 del D. Lgs. 81/2015, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale intendendosi come tale il contratto di lavoro la cui durata della prestazione avvenga ad orario ridotto rispetto alle previsioni contrattuali del tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale risulta da atti scritto con indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno della settimana, al mese e all'anno, con l'applicazione del criterio della proporzionalità sulla base del rapporto tra orario ridotto e corrispondente orario normale di lavoro a tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a

tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dal presente C.C.N.L.

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2015 si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine:

clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un rappresentante sindacale indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6 comma 4 del D.Lgs n. 81/2015 il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
 - di almeno 5 giorni lavorativi;
 - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
 - 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 20 Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni della parte II del CCNL, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
 - 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 20 Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni della parte II del CCNL che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione, comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti come espressamente regolamentato dall'art. 8 commi 4 e 5 del D.Lgs.

81/2015;

- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art 8 comma 3 del D. Lgs. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro della parte II del presente CCNL.

Informazioni alle OO.SS.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti del presente CCNL, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- 4% del personale in forza a tempo pieno.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) accudire i figli fino al compimento di 13 anni;

c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;

d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- in ordine cronologico di presentazione;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine

originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro della Parte II del presente c.c.n.l.

B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione e integrazione delle previsioni di cui all'articolo 8, commi 3-5 del D.Lgs. n. 81/2015:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;
- a partire dal 1° gennaio 2022, i lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In ogni caso ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la

trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione, dell'art. 6 del D.Lgs. n 81/2015 commi 1 e 2 ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'Art 19 Riduzione dell'orario di lavoro.

Il lavoro supplementare è ammesso:

- a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito del 75%. In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;
- b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del +80% rispetto all'orario stabilito. In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%.

Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 20 Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 18 Flessibilità (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso articolo).

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 20 Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni della parte II del presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante

- con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
 - d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
 - e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro della parte II del presente CCNL.

Art. 13bis – Lavoro Agile

Le parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportati nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente c.c.n.l., nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente c.c.n.l.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente c.c.n.l., potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo.

Le parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli strumenti informatici aziendali e collegamenti alla rete internet, per evitare inefficienze, problemi di sicurezza e costi di manutenzione imprevedibili, non devono essere utilizzati per uso personale o improprio e possono essere utilizzati unicamente programmi e applicazioni installati e autorizzati dall'azienda.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti al lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti alla materia in questione.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 17 del presente c.c.n.l.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Art. 14 - Tutela della maternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato, e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto, il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

La lavoratrice madre adottiva o affidataria in preadozione, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario in preadozione, potranno godere dell'astensione obbligatoria post-partum, dell'astensione facoltativa, delle assenze per malattia del bambino e dei riposi giornalieri, nei limiti previsti dal D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

Art. 14 bis - Donne – Adolescenti

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 solo se in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Per gli adolescenti, anche se non assunti come apprendisti, valgono le tutele di cui al D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, riportate nell'art. 15 - Disciplina dell'apprendistato.

Art. 14 ter – Congedi

1 - Permessi per eventi e cause particolari

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 19 "Riduzione dell'orario di lavoro" della presente Parte II.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli di cui al 1° comma.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.

2 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari e per l'assistenza intragenerazionale

A) Congedi parentali

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- al padre lavoratore dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci **undici** mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso in cui il congedo venga chiesto in modalità di fruizione oraria, lo stesso sarà riconosciuto in gruppi minimi di 4 ore giornaliere, fermi restando i termini di preavviso di cui sopra. L'azienda valuterà, in relazione alle esigenze organizzative e produttive, la possibilità di accogliere richieste di congedo ad ore in misura inferiore alle 4 ore minime giornaliere.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre sono concessi due giorni di permessi retribuiti in occasione della nascita del figlio.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, possono chiedere di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Per agevolare l'inserimento all'asilo nido o alla scuola d'infanzia del figlio/a, alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, è concesso un permesso retribuito fino ad un massimo di 8 ore annue, frazionabili.

Per accedere al permesso la lavoratrice o il lavoratore dovranno presentare richiesta al datore di lavoro con un adeguato preavviso.

A) BIS

Il recepimento del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura

pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

A) TER

Ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge 53/2000 la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per ogni singolo evento di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

A) QUATER

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni.

B) Permesso al padre per la nascita del figlio

Al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito per la giornata in cui gli nasce un figlio, come risultante da apposita documentazione.

C) Congedi per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative - per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore è tenuto a comunicare l'assenza e la prosecuzione dell'assenza secondo le modalità di cui al successivo art. 47, e a presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

D) Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

E) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Tali ragioni organizzative e produttive sono comunicate alla Rappresentanze sindacali. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 1 "Permessi per eventi e cause particolari", per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta

superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto E) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

E Bis) Congedo per le vittime di violenza di genere

Le Parti, nella vigenza dell'art. 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, stabiliscono che la persona avente i requisiti di legge ha diritto ad un prolungamento, fino ad un massimo di ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti a carico dell'azienda da utilizzare secondo le modalità e le tempistiche della norma sopra citata.

La vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, di essere trasferita in altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite dagli enti bilaterali (ove previste).

F) Congedi per l'assistenza di soggetti con disabilità

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con disabilità in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della medesima Legge, hanno diritto al congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

F Bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previo presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - l'azienda riconoscerà tre mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale. Per i trattamenti e le disposizioni contenenti la parola "coniuge" ovunque ricorrenti nel presente CCNL vale quanto previsto dal Comma 20 dell'Art. 1 della Legge 76/20

Art. 14 quater - Cessione solidale di ROL e ferie

Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Le parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente c.c.n.l. regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2015 al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

Norme generali

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle disposizioni del presente contratto.

Campo di applicazione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 7°, 6°, 5°, 4°, 3° e 2° livello, nonché i lavoratori dei livelli D, C, B ex art. 1 lett. B).

Età di assunzione

Per l'apprendistato professionalizzante l'età di assunzione deve essere compresa tra i 17 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Numero massimo

Il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Esclusioni

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative

e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. diritti sindacali.

Disciplina del contratto di apprendistato

Ai sensi dell'articolo 42 del D.Lgs. n. 81/2015 il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276/2003. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente;
- b) Divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- f) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, ad eccezione del livello D che può essere inquadrato ad un solo livello inferiore rispetto a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- g) il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a dieci giorni e complessivamente, ovvero per sommatoria, di durata pari o superiore a trenta giorni, sarà prolungato per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati.

Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 11 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

Aumenti periodici di anzianità

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

Tirocinio presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;

- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

Apprendistato professionalizzante

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
7°	24	6	18	-
6°	36	6	14	16
5°	36	10	12	14
4°	36	15	15	6
3°	36	15	15	6
2°	36	10	10	16

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
D	24	6	18	-
C	24	6	18	-
B	36	10	12	14

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;

- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale. L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Formazione

1) Formazione non esclusivamente aziendale

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente c.c.n.l., o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

1. trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
2. professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà



sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali.

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello.

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purché realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al precedente punto 1).

Le parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati precedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 15 del presente c.c.n.l. sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto.

Il Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dalla legge e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.

- La funzione di tutor può essere svolta:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa; dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante;

- da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti.

- Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.

- Il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;

- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;

- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

- Il tutor aziendale:

- affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;

- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;

- esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando il piano formativo individuale (schema tipo allegato) da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;

- partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

Il libretto formativo del cittadino

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dal D.Lgs. n. 13/2013, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10 ottobre 2005.



Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali, nonché accordi interconfederali, in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Orario di lavoro

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del D.Lgs. n. 345/1999).

Gli adolescenti (art. 11 del D.Lgs. n. 345/1999), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Lavori vietati

In applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 345/1999, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato allo stesso Decreto legislativo.

E' fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.



Ferie

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso

l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Malattia

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 60% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Clausole di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.
2. Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

Nota a verbale

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per definire le modalità della normativa per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e di ricerca.

Art. 15 bis - Disciplina del Contratto di Apprendistato di primo livello e terzo livello

Le Parti identificano nell'apprendistato disciplinato dagli artt. 41- 47 del D. lgs. n. 81/2015 e dalle norme che seguono, una ulteriore tipologia contrattuale da valorizzare per l'inserimento nei contesti di lavoro. In particolare, le parti concordano che l'apprendistato, articolato nelle diverse tipologie previste dalla normativa vigente, costituisce un importante elemento per rafforzare l'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro per coloro che sono in cerca di occupazione, uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e mondo del lavoro, nonché una modalità per allineare i percorsi didattici ai profili professionali richiesti dal mercato del lavoro.

Fermo restando il dettato contrattuale di cui all'art. 18 della parte generale del CCNL, il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere l'indicazione delle prestazioni oggetto del contratto, la durata, l'eventuale patto di prova, l'inquadramento, il relativo trattamento economico e il piano formativo individuale.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, al termine del periodo di apprendistato si conclude il periodo di formazione e le parti del contratto

individuale possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del codice civile con un periodo di preavviso di 15 giorni, durante tale periodo continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Il periodo di preavviso può essere sostituito dalla corrispondente indennità.

Se nessuna delle Parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'apprendista verrà confermato al livello di inquadramento previsto per la sua mansione.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente al 50% dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda. Per l'apprendistato di primo livello l'anzianità convenzionale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Per la regolamentazione del periodo di prova, che dovrà necessariamente risultare da atto scritto, valgono le norme contrattuali di cui all'art. 11 della II Parte del CCNL con riferimento al livello immediatamente superiore a quello di assunzione e al periodo effettivamente trascorso in azienda, durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore/giornate di presenza in azienda.

Per i limiti numerici complessivi di apprendisti che un datore di lavoro può assumere si fa riferimento all'art. 42, comma 7 del D.lgs. n.81/2015.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno 1/3 degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della proporzione di 1/3 sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni, risoluzioni consensuali o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettato, il predetto rapporto è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

L'apprendista maggiorenne o che comunque ha superato i sedici anni di età ha diritto, per ogni anno di servizio e pro-quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di cui all'art. 29 della parte generale del CCNL. Per gli apprendisti che non hanno compiuto sedici anni, il periodo annuale di ferie retribuite non può essere inferiore a 30 giorni.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità. Durante il periodo di malattia l'apprendista ha diritto alla corresponsione della retribuzione normale, per un massimo di sei mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto ed il trattamento economico si intendono riferiti all'arco temporale di durata del contratto.

Agli apprendisti assenti per malattia e infortunio non sul lavoro si applica la normativa contrattuale e giustificazione dell'assenza e di controllo nelle fasce orarie di cui all'art. 21 della II parte del CCNL.

L'apprendista assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto al seguente trattamento:

- conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

Per quanto riguarda gli apprendisti maggiorenni, l'orario di lavoro è regolato dall'art. 17 della II parte del CCNL.

Per gli apprendisti minorenni con obbligo di istruzione l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, comprensive delle ore di formazione, non è ammesso il lavoro straordinario e notturno e hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica, salvo quanto previsto dalla l. n. 977/1967.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in modalità part-time, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa.

Gli interventi formativi relativi potranno essere realizzati anche attraverso forme di finanziamento pubblico e/o Fondartigianato e/o fondi interprofessionali.

Nel piano formativo individuale deve essere individuato il tutor aziendale, che favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, laddove richiesto, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il tutor aziendale deve essere in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il progetto formativo e con le mansioni assegnate all'apprendista. Può essere un dipendente o il titolare d'azienda e generalmente si colloca nel reparto aziendale in cui si inserisce l'apprendista.

La contrattazione di secondo livello troverà applicazione secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.

La presente disciplina trova applicazione nei confronti dell'apprendistato di primo e terzo livello di seguito indicata e per quanto non espressamente previsto troverà applicazione la disciplina di legge in materia di apprendistato.

A) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE (APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO)

L'apprendistato di primo livello è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni; è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei diversi sistemi regionali di istruzione e formazione ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma professionale ai sensi del d. lgs. n. 226/2005, del diploma di istruzione secondaria superiore, del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) e dell'ammissione all'esame di Stato attraverso il corso annuale integrativo ai sensi del d. lgs. n. 226/2005.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato, fermo restando le specifiche normative regionali, è così determinata:

Qualifica/diploma da conseguire	Durata
istruzione e formazione professionale (leFP)	tre anni
diploma di istruzione e formazione professionale	quattro anni
diploma di istruzione secondaria superiore	quattro anni
corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226/2005	due anni
diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	un anno
certificato di specializzazione tecnica superiore	un anno

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di primo livello sottoscrive un protocollo conforme ai requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12/10/2015, fermo restando le normative regionali, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Il monte ore contrattuale deve prevedere - oltre alle ore di formazione esterna e interna - le ore di prestazione lavorativa. Ai fini dell'individuazione della durata del periodo di prova, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale, quindi anche della parte di formazione esterna e interna.

Il piano formativo comprenderà anche la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

Il termine del periodo formativo in apprendistato, si assume quale termine conclusivo a decorrere dal quale si possono verificare le seguenti fattispecie:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, comma 4 del d.lgs. n. 81/2015 e art. 4, comma 2, lett. a) - b) del D.M. 12 ottobre 2015);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, del d.lgs. n. 81/2015);
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello (art. 42, co. 4, D. lgs 81/2015).

Nel caso in cui il contratto di apprendistato di primo livello sia trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante per le stesse mansioni, non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo). L'anzianità convenzionale di cui alle norme generali del presente articolo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

In caso di mancato conseguimento del titolo di studio, il datore di lavoro, in accordo con l'apprendista, può prorogare il periodo di apprendistato fino a un anno.

Inquadramento e Retribuzione

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione costituita dal 20 per cento del trattamento economico conglobato.

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui al presente articolo, si farà riferimento convenzionalmente al livello 4° del sistema di inquadramento di cui all'art. 16 della II parte del CCNL.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate trattamento economico minimo conglobato:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55 %
	Terzo anno	65 %
	Quarto anno	70 %
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70 %
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	70 %
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65 %
	Secondo anno	70 %
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70 %

B) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA (APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di formazione di alta formazione è prevista dalla Regioni e dalla Province autonome e, in assenza di provvedimenti regionali, dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015, cui ci si riferisce di seguito.

Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione del titolo di studio o della qualificazione da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- 36 mesi per il diploma di istruzione tecnica superiore;
- 36 mesi per la laurea triennale;

- c) 24 mesi per la laurea magistrale;
- d) 48 mesi per la laurea a ciclo unico;
- e) 12 mesi per il master di 1° livello;
- f) 24 mesi per il master di 2° livello;
- g) 48 mesi per il dottorato di ricerca;
- h) 36 mesi per l'attività di ricerca più eventuali ulteriori 12 mesi di proroga per esigenze collegate al progetto.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato di comune accordo tra le Parti per un periodo congruo laddove tale assenza avesse comportato l'impossibilità di completare il percorso formativo programmato.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

I limiti di durata della formazione interna ed esterna, salvo diversamente previsto dalla normativa regionale, sono i seguenti:

	FORMAZIONE ESTERNA	FORMAZIONE INTERNA
Percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS)	Non può essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi ITS	È pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.
Lauree, master, dottorati	Non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento	È pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.
Apprendistato di ricerca	Non è obbligatoria	Non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

Inquadramento e Retribuzione

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20 per cento del trattamento economico conglobato.

L'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato:

A) Per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto a quello di destinazione finale.

B) Per percorsi di durata non superiore all'anno

- Per il periodo di apprendistato un livello sotto a quello di destinazione finale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti di apprendistato instaurati a partire dal 1° gennaio 2025.

Art. 15 ter - Apprendistato professionalizzante - Gestione delle fattispecie transitorie

1. Alla luce di quanto chiarito dal Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti stabiliscono che i rapporti di lavoro di apprendistato che hanno una durata superiore ai 3 anni, instaurati dalle imprese che applicano la Parte prima del c.c.n.l., conservano la loro naturale scadenza originaria anche nell'eventualità in cui le aziende cessino di applicare la Parte prima del c.c.n.l. per applicare la Parte seconda dello stesso.

2. Le parti riconoscono che i contenuti competenziali dei lavoratori di cui al punto 1 sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili.

Art. 16 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

8° Livello (ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.
- Aiuto cucina

7° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali

regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;

- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;
- lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello (tale disposizione non si applica per le figure di cuoco e di aiuto cucina)

- Cuoco

6° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.
- Capo cuoco

5° Livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- Gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

4° Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del quinto livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni,

squadre di altri lavoratori;

- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;

- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

3° Livello (ex impiegati - ex intermedi)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;

- gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

2° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

1° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

Livello Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

Nota a verbale

Le parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a partire dal mese di giugno 2024, una Commissione Paritetica Tecnica composta da un componente per ciascuna Organizzazione firmataria per l'aggiornamento

delle attuali declaratorie previste dal CCNL rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. Per agevolare i lavori della Commissione, la stessa, potrà altresì avvalersi di uno specifico comitato scientifico.

I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruolo/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:

- competenze tecniche specifiche;
- competenze trasversali;
- polivalenza e polifunzionalità;
- responsabilità gerarchica.

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.

La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.

Al termine del lavoro istruttorio, che dovrà concludersi entro il mese di marzo 2026, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

Art. 16 bis - Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi

In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 16 ter - Normativa particolare per i quadri

L'azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" per "rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali" per un importo commisurato a tale rischio.

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative-produttive dell'azienda, al quadro è riconosciuta la possibilità di partecipare a corsi formativi specificamente inerenti le mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del livello di preparazione professionale.

Fermi restando i diritti derivanti dalla vigente normativa in materia di brevetti e diritti d'autore, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso nelle specifiche attività svolte, purché espressamente e preventivamente autorizzato dall'azienda.

Nota a verbale n. 1

Le parti dichiarano che, con la definizione di quadro nell'art. 16 (Classificazione dei lavoratori) e con la presente disciplina, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.1985 n. 190.

Nota a verbale n. 2

Ai lavoratori con la qualifica di quadro si applicano le norme di legge disposte per gli impiegati e, per quanto non specificamente regolamentato, le norme contrattuali previste per gli impiegati del 1° livello.

Art. 16 quater – Mutamento di mansioni

In relazione ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti un peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra Direzione aziendale ed R.S.U. qualora presenti o le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto nazionale di categoria così come previsto all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Nelle ipotesi di cui al 2° e al 3° comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma, o avanti alle Commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto; in tal caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a tre mesi nell'arco di nove mesi.

Art. 17 - Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettimanali, dell'orario normale del singolo lavoratore 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 presente Parte II.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali territoriali FAI FLAI UILA per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 19, non utilizzate.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbosità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, le parti potranno concordare differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti o uffici.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui all'art. 19 (Riduzione dell'orario di lavoro) e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Art. 18 – Flessibilità

1 - Flessibilità collettiva

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, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di 95 ore.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

L'azienda informerà le OO.SS. territoriali per esaminare preventivamente le esigenze anzidette al fine di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale entro i limiti dell'orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alle OO.SS. territoriali.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 85 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 20, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

In deroga ai criteri di cui al precedente comma, le maggiorazioni sopra previste si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% di cui all'art. 18 bis.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità, così come indicata, è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

2 - Flessibilità individuale richiesta dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri

Una forma di flessibilità individuale potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari. In tal caso, qualora il recupero:

1. riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell'art. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della Parte II nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso art. 20, pari al 25%;

2. non riguardi le ore di cui al punto 1), alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1) e 2) deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Il punto 2 del presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:

- quadri;
- personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- capi reparto o capi turno;
- manutentori;
- autisti;

- 3
- viaggiatori e piazzisti;
 - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
 - lavoratori a domicilio;
 - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).
- 5

Art. 18 Bis - Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 17 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una sosta per la consumazione dei pasti non inferiore a mezz'ora. Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Per le donne e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio è di mezz'ora, che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato. Il riposo intermedio di mezz'ora per le donne potrà essere sostituito con la maggiorazione di cui al comma successivo.

Per i lavoratori addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione, calcolata con i criteri di cui all'ultimo comma dell'art. 20 (Maggiorazioni).

Tale maggiorazione assorbe, fino alla concorrenza, qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

2

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di 76 ore per lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6.

Ulteriori 4 ore a titolo di riduzione verranno riconosciute a decorrere dal 1° gennaio 2027, restando invariate le modalità di godimento.

La contrattazione di secondo livello potrà individuare meccanismi di gestione dei riposi di cui al precedente comma per la loro fruizione anche a titolo collettivo al fine di una riduzione dell'orario di lavoro.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui al presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Tutte le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto a livello aziendale. La riduzione avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro, a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

5

LF A S B M

Le ore di riduzione dell'orario saranno utilizzate, individualmente o collettivamente secondo i tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di produzione dell'azienda, con esclusione dei periodi di attività stagionali, per gruppi di quattro ed otto ore indivisibili e non consecutive, salvo casi eccezionali.

La riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore ed a contrazione temporanea di mercato.

La riduzione suddetta sarà assorbita da orari inferiori esistenti a livello aziendale. Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunte in sede europea e recepite dalla legislazione italiana.

La malattia insorta prima del godimento dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, già precedentemente concessi, sospende il loro decorso unicamente nei seguenti casi:

malattia ospedalizzata;

- certificato di malattia la cui prognosi iniziale risulti superiore a 7 giorni.

La malattia insorta durante i permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, non sospende il loro godimento.

Norme speciali per i turnisti

A far data dal 1° giugno 2024 ai soli lavoratori turnisti verranno riconosciuti ulteriori 8 ore a titolo di riduzione.

Per il personale impiegatizio, ad eccezione del personale svolgente mansioni legate all'utilizzazione degli impianti, le ROL maturate a partire dal 01.01.2024 dovranno essere fruite entro l'anno. Nell'ipotesi di permessi non goduti entro tale periodo i medesimi potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione; ad eccezione dell'uso collettivo o di diverse pattuizioni in essere, i permessi eventualmente residui dovranno essere liquidati unitamente alla mensilità di aprile con la retribuzione in vigore al 31/12 dell'anno di maturazione.

Art. 20 - Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali, di cui agli artt. 17 e 18, che non potrà superare le 15 ore settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalmente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

Fermo restando i limiti di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

1. eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva,

nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della legge 7.8.90 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge, 24.12.1993 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali;

4. necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
5. esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;
6. situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
7. quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione;
8. esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:
 - predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;
 - apprestare le materie prime;
 - ultimare e sgomberare i prodotti;
 - realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;
 - riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;
 - compilare l'inventario dell'anno;
 - la custodia o vigilanza dell'azienda;
 - le verifiche e le prove straordinarie;
9. punte anomale di assenze dal lavoro.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 28 "Festività" della Parte I del CCNL. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

Per lavoro a turni si intende quello di 8 ore consecutive per turno, effettuato dai lavoratori che, entro le 24 ore, svolgono la propria prestazione avvicendata ad una stessa macchina e/o impianto.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, si considera, ai fini legali:

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni);
- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- lavoratore notturno il lavoratore che:
 - svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
 - svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni Sindacali cui conferisca mandato. Al fine di favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta delle stesse e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative, potrà essere concesso il prolungamento dall'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi decorrenti dal giorno del compimento di 3 anni di età del figlio.

Calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4, del D.lgs. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 4, del D.lgs. 66/2003, i contratti collettivi, di cui all'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti all'organizzazione del lavoro.

TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità; eventuale superminimo individuale);
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

CARNI-DOLCIARI-ALIMENTI ZOOTECNICI-LATTIERO-CASEARI-PRODOTTI DA FORNO

Operai
Intermedi
Impiegati

- | | | |
|--|-----|-----|
| 1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno | 45% | |
| 2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) | | 50% |
| 3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore) | 60% | |
| 4) Lavoro eseguito nelle festività | 50% | |
| 5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni | 40% | |
| 6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno | 50% | |

Q

7) Lavoro a turni notturno	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite a turni continui e avvicendati sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

S

Q

VINI - LIQUORI

	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	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	----100%	65%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposi compensativo	10%	10%

Q

ACQUA E BEVANDE GASSATE

	Operai e intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%

A

Q

Q

Q

Q

Q

Q

4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	30%	—
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	85%	—
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI

	Operai e intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c) .	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

DISTILLATORI

	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno dalle ore 22 alle 6 (non compreso in turni)	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turno	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno	15%	15%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	—
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	—
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

BIRRA E MALTO

9

Operai e Intermedi

Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
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	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore	—	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

12

CONSERVE VEGETALI

Operai e intermedi

Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	—
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE

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 notturno	30%	21%
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 le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

INDUSTRIA RISIERA

Operai e Intermedi Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore.)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno	27%	16,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

MUGNAI E PASTAI

Operai e Intermedi Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%

56%	
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%
90%	
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%
65%	
5) Lavoro notturno non compreso in turni:	40%
50%	
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%
—	—
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	—
65%	
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—
100%	
9) Lavoro a turni notturno	24%
16,5%	
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%
—	—
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
10%	

CONSERVE ITTICHE

Operai e Intermedi

Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno.	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	—
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

SETTORE MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE

Operai e Intermedi Impiegati

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività	65%

G

5) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turn	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
11) Lavoro notturno festivo	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Da corrispondersi indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificata e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre, il medico curante o altra struttura sanitaria pubblica dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro all'INPS. Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in seguito alla 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 fax, 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 18 marzo 2011, n. 4 e successive modifiche.

Malattie insorte in paesi UE

I termini di comunicazione all'azienda sono gli stessi previsti per le malattie insorte in Italia.

Malattie insorte in paesi extra UE

I lavoratori italiani o extracomunitari, che lavorano in Italia, che si ammalano durante occasionali soggiorni o rientri nei Paesi di origine, per poter fruire delle prestazioni economiche di malattia a carico dell'INPS e quindi delle integrazioni contrattuali a carico dell'azienda, devono:

1) Spedire il certificato medico rilasciato dal medico estero entro due giorni dal rilascio:
- al proprio datore di lavoro in Italia (legge 29 febbraio 1980 n. 33, art. 2, comma 2);
- all'INPS (eventualmente in copia in un primo momento, qualora non sia possibile procedere immediatamente alla legalizzazione dello stesso) per consentire la verifica, da parte dei medici dell'INPS, circa la sussistenza del rischio assicurato e della congruenza fra diagnosi e prognosi.

Il certificato va fatto tradurre, vistare e legalizzare dalle Autorità Diplomatiche o Consolari Italiane operanti nel territorio del Paese di origine e più vicine al luogo dove l'assicurato stesso si è ammalato. L'erogazione del trattamento economico di malattia potrà avvenire solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione legalizzata;

2) La mancata regolarizzazione del certificato presso le Autorità Italiane nel Paese di origine impedisce all'azienda di poter procedere a qualsiasi anticipazione dell'indennità economica.

3) La certificazione di malattia e/o il certificato di degenza ospedaliera devono sempre contenere la prognosi (e la diagnosi per l'INPS; in caso contrario i medici dell'INPS non possono ritenere valida la certificazione inviata e di conseguenza non può essere erogata la relativa prestazione economica).

4) Sul certificato medico deve sempre essere indicata la propria residenza o domicilio in Italia e l'indirizzo del proprio datore di lavoro in Italia.

Prima dell'erogazione dell'indennità di malattia l'azienda potrà pertanto richiedere all'INPS di confermare se il lavoratore abbia esattamente adempiuto a quanto sopra.

1) Conservazione del posto

Il lavoratore non in prova, 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: 186 giorni di calendario;

b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

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.

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

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 8 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 applicazione della norma contrattuale.

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.

Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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 e della indennità di anzianità. 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. Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2) del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di comporto, 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.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. n. 216 del 2003, intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comporto di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi risultano maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante. Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al punto 1 del presente articolo sono aumentati di 90 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ne darà informazione al lavoratore.

Le Parti, a fronte di un intervento normativo che detti una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

2) Trattamento economico

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di Metà retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	Per i primi 186 giorni di calendario	-----
Oltre i 5 anni	Per i primi 186 giorni di calendario	Per i successivi 179 giorni di calendario

91

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale netta.

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. 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.

In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

1° 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.

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.

2° Nota a verbale

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia.

Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

3° Nota a verbale

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, di cui alle disposizioni di legge.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morbosissimo assistibile per documentate patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza), che richiedano

terapie salvavita.

In tale caso i predetti permessi non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comportamento né ai fini del computo degli archi temporali, di cui al punto 1 del presente articolo.

Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

4° Nota a verbale

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ., su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza.

Art. 21 Bis - Infortunio sul lavoro

L'infortunio sul lavoro accaduto all'interno dell'unità produttiva, anche se di lieve entità e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al datore di lavoro o al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

In caso di infortunio avvenuto fuori dall'ambito aziendale (es. infortunio in itinere) o nell'ambito aziendale ma i cui effetti siano riscontrati dal lavoratore successivamente al giorno in cui è effettivamente avvenuto, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante l'infortunio sul lavoro.

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento dell'infortunio. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, il lavoratore inadempiente sarà considerato passibile dei relativi provvedimenti disciplinari.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro, all'operaio non in prova sarà conservato il posto di lavoro fino alla guarigione clinica.

Inoltre, l'azienda corrisponderà una integrazione dell'indennità di inabilità temporanea, erogata dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe globalmente percepito dall'inizio dell'assenza per infortunio fino alla cessazione del riconoscimento della predetta indennità.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non può eccedere la durata del contratto medesimo.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia professionale non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della stessa legge se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o,

comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia professionale non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli Uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8 della stessa legge.

Art. 22 - Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti

Lavoratori studenti: facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (Allegato n. 11), saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori di cui al comma 1 potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Art. 22 Bis- Diritto allo studio

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico della azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro-capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti o Enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli Istituti o gli Enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuite, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Nota a verbale

Come previsto dall'art. 7, le parti aziendali potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Qualora la formazione venga effettuata fuori dall'orario di lavoro, tali ore verranno retribuite a regime ordinario.

Art. 23 – Appalti

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici:

- all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal c.c.n.l. di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 5, forniranno alle Organizzazioni sindacali territoriali su richiesta di queste, dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
 - su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi occupazionali;
- valutandone eventuali possibili alternative.

RETRIBUZIONE

Art. 24 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Art. 24 Bis - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori con periodicità mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (minimo mensile, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

E' facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previo accordo con i lavoratori interessati, raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

E' ammesso il pagamento anche con assegno bancario, con assegno circolare, con accreditamento in conto corrente.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Art. 24 Ter - Criteri della mensilizzazione

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai

giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto alla intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività;

b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

Art. 25 – Minimi retributivi mensili

Le Parti con l'Accordo del 15 marzo 2024 hanno già condiviso i seguenti incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137:

- 20,87 euro con la retribuzione del mese di marzo 2024
- 45 euro con la retribuzione del mese di maggio 2024
- 65 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024
- 35 euro con la retribuzione del mese di novembre 2024

In forza del presente Accordo vengono stabiliti i seguenti nuovi incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137 che saranno erogati con le seguenti decorrenze:

- 60 euro dal 1° gennaio 2025,
- 60 euro dal 1° gennaio 2026.

A regime l'aumento complessivo sui minimi al parametro convenzionale 137 sarà pari a 285,87 euro come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 200 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 100 lordi con la retribuzione del mese di aprile 2024, la seconda pari ad euro 100 lordi con la retribuzione del mese di settembre 2024.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "Una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite. L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. L'"Una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza.

In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di marzo 2024.

Incrementi a regime comprensivi degli importi previsti a titolo di Anticipo sui Futuri Aumenti Contrattuali di cui all'accordo del 15 marzo 2024 (comprensivo delle rate dei mesi di marzo 2024, maggio 2024, luglio 2024, novembre 2024), che si intendono quindi sostituiti dalle seguenti tabelle retributive.

Liv	Par.	Minimi al 29 febbraio 2024	Prima Tranche 1° marzo 2024	Minimi dal 1° marzo 2024
1	230	2.442,01	35,04	2.477,05
2	200	2.123,48	30,47	2.153,95
3	165	1.751,89	25,14	1.777,03
4	145	1.539,54	22,09	1.561,63
5	130	1.380,28	19,80	1.400,08
6	120	1.274,09	18,28	1.292,37
7	110	1.167,93	16,76	1.184,69
8	100	1.061,77	15,23	1.077,00

Liv	Par.	Minimi al 31 aprile 2024	Seconda Tranche 1° maggio 2024	Minimi dal 1° maggio 2024
1	230	2.477,05	75,55	2.552,60
2	200	2.153,95	65,69	2.219,64
3	165	1.777,03	54,20	1.831,23
4	145	1.561,63	47,63	1.609,26
5	130	1.400,08	42,70	1.442,78
6	120	1.292,37	39,42	1.331,79
7	110	1.184,69	36,13	1.220,82
8	100	1.077,00	32,85	1.109,85

Liv	Par.	Minimi al 30 giugno 2024	Terza Tranche 1° luglio 2024	Minimi dal 1° luglio 2024
1	230	2.552,60	109,12	2.661,72
2	200	2.219,64	94,89	2.314,53
3	165	1.831,23	78,28	1.909,51
4	145	1.609,26	68,80	1.678,06
5	130	1.442,78	61,68	1.504,46
6	120	1.331,79	56,93	1.388,72
7	110	1.220,82	52,19	1.273,01
8	100	1.109,85	47,45	1.157,30

6



Liv.	Par.	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
1°	230	€ 30,00
2°	200	€ 30,00
3°	165	€ 30,00
4°	145	€ 30,00
5°	130	€ 30,00
6°	120	€ 30,00
7°	110	€ 30,00
8°	100	€ 30,00

Prima Nota a verbale

Gli aumenti relativi alla mensilità di novembre 2021 saranno corrisposti come arretrati unitamente alle retribuzioni di dicembre 2021.

Seconda Nota a verbale

I Quadri sono inquadrati al 1° Livello con un'indennità di funzione pari ad euro 100 mensili.

Art. 26 - Indennità di contingenza – E.d.R.

Al 1° novembre 1991, l'indennità di contingenza risulta essere quella di seguito indicata.

Liv.	Importi in euro
1°	545,72
2°	538,70
3°	530,51
4°	525,83
5°	522,32
6°	519,99
7°	517,65
8°	515,31

Inoltre, a tutti i lavoratori deve essere riconosciuta una somma forfettaria a titolo di Elemento distinto dalla retribuzione di euro 10,33 mensili per 13 mensilità.

Art 27 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori considerati in servizio l'azienda corrisponderà per ciascun anno, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il

lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati, nei limiti della conservazione del posto e nelle percentuali d'integrazione del trattamento degli istituti previdenziali e assistenziali, ai fini della maturazione della tredicesima mensilità.

Art. 28 - Quattordicesima mensilità

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro e nelle percentuali d'integrazione del trattamento degli istituti previdenziali e assistenziali, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità.

Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda tutti i lavoratori maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo unitario
Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89
4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per ogni dipendente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione normale di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 30 - Indennità di disagio

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sottodescritte, le parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- *Disagio freddo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- *Disagio caldo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- *Disagio umido*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

Art. 30 Bis - Indennità maneggio denaro – Cauzione

Dal 1° dicembre 2021, l'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza pari a:

Livelli	Importi/giorno dal 01/12/2021
Quadri	5,16
1°	5,16
2°	5,16
3°	4,13
4°	4,13
5°	4,13
6°	3,10
7°	3,10

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti altri istituti contrattuali e di legge.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 31 – Elemento di garanzia retributiva

A decorrere da marzo 2015, le imprese non artigiane alle quali trova applicazione la presente Parte II, in totale assenza di contrattazione collettiva regionale economica di categoria alle stesse applicabile o di accordi aziendali economici, erogheranno gli importi di cui alla tabella seguente, a titolo di elemento economico di garanzia.

Livelli	Importi
Quadri	36,93
1°	36,93
2°	32,11
3°	26,49
4°	23,28
5°	20,88
6°	19,27
7°	17,66
8°	16,06

I suddetti importi:

- sono comunque assorbiti, fino a concorrenza da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga all'istituto di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Le parti nazionali ribadiscono che l'elemento di garanzia retributiva di cui al presente articolo si applica esclusivamente alle imprese non artigiane del settore alimentare di cui all'art. 1 della presente Parte II poiché i vigenti accordi interconfederali ed il presente CCNL escludono l'applicazione di tale istituto nei confronti del comparto artigiano e delle imprese artigiane.

Al termine della vigenza del presente CCNL le parti nazionali si incontreranno al fine di verificare la permanenza dell'istituto di cui al presente articolo, anche con riferimento allo sviluppo della contrattazione integrativa.

Art. 32 – Preavviso

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni è regolamentato come segue:

Livello	Operai	Impiegati
1° e Q		90 giorni
2°		60 giorni
3°		30 giorni
4°	30 giorni	30 giorni
5°	30 giorni	30 giorni
6°	15 giorni	30 giorni

7°	15 giorni	30 giorni
8°	15 giorni	-

CP

Nota a verbale

I giorni di cui sopra si intendono di calendario.

Art. 33 – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Le Parti convengono di recepire l'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011 attuativo del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 34 – Previdenza complementare

W Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di Fon.Te., il Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione. Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio all'accordo interconfederale del 27 gennaio 2011 di confluenza a Fon.Te. (allegato 3 del presente CCNL).

Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'azienda è dell'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R., con decorrenza dal 1.1.2014.

Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'azienda è dell'1,50%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R., con decorrenza dal 1.1.2025.

Si

Ala

Art. 35 – Trasferte

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; quelle eccedenti saranno compensate con il 65% della retribuzione normale. Per "ore di viaggio da retribuire al 100% della retribuzione normale", si intendono quelle coincidenti con il normale orario di lavoro in atto nello stabilimento di origine mentre "le ore di viaggio da retribuire al 65% della stessa retribuzione", sono quelle non coincidenti con il normale orario di lavoro.

Tale modifica non si cumula con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al comma 1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

pl

A

ld

F

b

RE

X

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede di contrattazione di secondo livello.

Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole

Il trattamento di cui al comma 2 del presente articolo sarà oggetto di contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione delle parti

Le indennità forfetarie eventualmente concordate tra le parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Art. 36 – Trasferimenti

Il lavoratore che venga trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia (*).

Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti.

Il lavoratore interessato al trasferimento potrà richiedere l'assistenza delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

(*) Nota o verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole.

Le indennità del comma 3 del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale

retribuzione, rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

Art. 37 -Distacco

In applicazione dell'articolo 30, del D.Lgs. n. 276/2003, l'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Art. 38 - Stati di tossicodipendenza

Permessi non retribuiti potranno essere accordati, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti 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 (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 3093), 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 7 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. Previa 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 4 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 dell'art. 99 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in attuazione

DISCIPLINA AZIENDALE

Art. 39 - Rapporti in azienda

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di correttezza ed educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori.

In particolare, ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;

- osservare l'orario di lavoro;

- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli;

- non prestare attività presso altre aziende anche al di fuori dell'orario di lavoro;

- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;

- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;

- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

- non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'Azienda impronerà i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.

L'Azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Norme particolari

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentita l'entrata o il trattenimento nello stabilimento in ore non comprese nell'orario di lavoro del dipendente; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti, o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300/1970.

Art. 40 - Danni alla lavorazione

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine ai sistemi informatici od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta.

In caso di risoluzione del rapporto, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Nei casi di danni arrecati ai sistemi informatici si farà riferimento a quanto previsto nelle policy aziendali consegnate al lavoratore e sottoscritto dallo stesso all'atto d'assunzione.

Art. 41 - Provvedimenti disciplinari

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. Rapporti in azienda, Danni alla lavorazione, Provvedimenti disciplinari del presente c.c.n.l. (ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito, indicandogli un termine non inferiore a 5 giorni lavorativi per presentare le sue eventuali giustificazioni, e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 i giorni lavorativi indicati dall'azienda, decorrenti dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno lavorativo dal ricevimento delle giustificazioni o, in mancanza di queste, dal termine indicato dall'azienda per presentarle, e comunque dallo scadere del 5° giorno lavorativo successivo alla contestazione.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

A - Rimprovero verbale

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

B - Rimprovero scritto

E' un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.



C - Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tal scopo emanate dall'Azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;
- 4) irregolarità di servizio;
- 5) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di multa nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.



D - Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) Inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- 12) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale;
- 13) inosservanza del divieto di fumare.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E - Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

1. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
3. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
4. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad

ordini;

5. danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

6. manomissione o alterazione del normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy di cui all'articolo 55, ultimo comma;

7. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;

8. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

9. trafugamento o rilevazione o divulgazione, con qualunque mezzo di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti di lavorazione, foto e video riconducibili al contesto aziendale che arrecano danno;

10. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;

11. alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;

12. gravi offese verso i colleghi di lavoro;

13. movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

14. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

15. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

16. concorrenza sleale;

17. violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 42 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 cod. civ.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito (*);
- contingenza;
- salario aziendale;
- indennità turno (*);
- indennità di maneggio denaro (*);
- provvigioni, incentivi, interessenze;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti);
- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

(*) Purché corrisposti in modo continuativo e non occasionale.

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4% del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ., e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

- in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
- sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. "Malattia e infortunio non sul lavoro" terza nota a verbale ed all'art. "Stati di tossicodipendenza" del presente c.c.n.l.;
- alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Art. 43 - Norme speciali ex art. 1, lett. B

Il presente articolo si applica esclusivamente ai dipendenti addetti all'attività di preparazione e somministrazione diretta alla clientela di pasti e prodotti alimentari in attività di ristorazione.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguata, svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, nonché

funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo rilevante per l'azienda, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate e cioè:

- gerente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano iniziativa e autonomia operativa, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una specifica competenza professionale e cioè:

- capo cuoco in attività di ristorazione.

Livello C

Appartengono a questo livello i lavoratori con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica e cioè:

- cuoco unico in attività di ristorazione;
- primo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande in attività di ristorazione.

Livello D

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, in condizioni di autonomia esecutiva anche preposti a gruppi operativi, attività di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita nonché le rispettive operazioni complementari o che siano in possesso di adeguata formazione professionale, e cioè:

- cuoco di cucina non organizzata in attività di ristorazione;
- secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande in attività di ristorazione.

Livello E

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti esecutivi che richiedono qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche acquisibili dalla pratica di lavoro e cioè:

- addetto alla cassa in attività di ristorazione;
- banconiere in attività di ristorazione;
- terzo addetto alla somministrazione in attività di ristorazione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A far data dal 1° dicembre 2021 per i dipendenti di cui al presente articolo trovano applicazione i seguenti trattamenti economici:

Livello	Retribuzione tabellare al 01/12/2021
A	1.982,79
B	1.812,19
C	1.709,07
D	1.612,69
E	1.512,34

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Nota a verbale

Per gli addetti alla preparazione e somministrazione di prodotti per la clientela in attività di ristorazione assunti in data antecedente la stipula del presente verbale di rinnovo del c.c.n.l., vengono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

Parte economica – Aumenti retributivi

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi:

Tabella incrementi retributivi

Liv	agosto 2025	agosto 2026
A	45,67	53,81
B	37,81	47,43
C	33,07	43,59
D	28,67	40,00
E	26,00	38,23

Pertanto le tabelle retributive comprensive degli importi previsti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali di cui all'accordo del 6 giugno 2024 sono le seguenti:

Tabella retribuzioni tabellari

Liv	Retribuzione tabellare al 1° dicembre 2021	Retribuzione tabellare dal 1° giugno 2024 (comprensivo degli importi di AFAC di cui all'accordo del 6 giugno 2024)	Retribuzione tabellare dal 1° agosto 2025	Retribuzione tabellare dal 1° agosto 2026
A	1.982,79	2058,20	2103,87	2157,68
B	1.812,19	1881,11	1918,92	1966,35
C	1.709,07	1774,07	1807,14	1850,73
D	1.612,69	1674,02	1702,69	1742,69
E	1.512,34	1569,86	1595,86	1634,09

Per gli apprendisti si applicano le percentuali di calcolo vigenti al momento dell'erogazione. Nei confronti dei lavoratori in part time l'erogazione avviene con criteri di proporzionalità.

Nota a verbale

Al fine di preservare gli attuali equilibri economici e normativi raggiunti, le parti si impegnano ad incontrarsi dopo la scadenza del presente CCNL e comunque entro gennaio 2027, per porre in essere gli eventuali ulteriori adeguamenti necessari. Nel predetto incontro verrà definita anche la scala parametrica inerente alle tabelle retributive dei Lavoratori dipendenti di Imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione di cui all'art. 43.

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e domenicale

1. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.
2. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24,00 e le ore 6,00.
3. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento.
4. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25% fatte salve le condizioni di miglior favore.
5. Ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una maggiorazione in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Le maggiorazioni non sono cumulabili la maggiore assorbe la minore.

Stagionalità

Oltre alle ipotesi previste dalla normativa di legge e dalla Parte II del presente c.c.n.l. si considerano aziende di stagione anche quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda tutti i lavoratori maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo unitario
A	44,71
B	26,83
C	24,59
D	22,35
E	22,35

Periodo di prova

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, non superiore a:

Livelli Giorni

A	140
B	50
C	40
D	30
E	30

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 180 giorni.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e successive integrazioni e per quelle aggiuntive rispetto alla prima e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista dal presente articolo.

Laddove non fosse stato raggiunto il suddetto limite massimo, per i citati lavoratori sarà possibile stabilire un nuovo periodo di prova, in fase di assunzione, che complessivamente non potrà superare la differenza tra il periodo massimo previsto dal presente articolo e quello già compiuto nella stessa azienda nel biennio precedente.

Preavviso

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni è regolamentato come segue:

Livello	Periodo
A	2 mesi
B	15 giorni (di calendario)
C	15 giorni (di calendario)
D	15 giorni (di calendario)

E	15 giorni (di calendario)
---	---------------------------



Art. 44 – Condizione di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni individuali e collettive complessivamente di miglior favore disciplinanti la materia, salvo diverse disposizioni di legge.



Allegato 2

Profili Formativi del Settore Alimentazione

1. Profilo tipo: addetto all'amministrazione e gestione aziendale

Figure professionali di riferimento

Tecnici di amministrazione/finanza/controllo di gestione.

Operatori di contabilità.

Tecnici di gestione/sviluppo di personale.

Operatori di segreteria. Area di attività

Amministrazione e gestione aziendale

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente.

Competenze tecnico-professionali di profilo

Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale.

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare lettere e redigere documenti amministrativi.

Conoscere e saper utilizzare tecniche di gestione aziendale, di archiviazione, di selezione del personale, di sviluppo organizzativo e tecnica bancaria.

Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione dagli incendi.

2. Profilo tipo: addetto alla ricerca e sviluppo del prodotto/processo

Figure professionali di riferimento

Tecnici acquisti, tecnici di ricerca sviluppo alimentare.

Disegnatori/progettisti CAD.

Tecnologi di industrializzazione di prodotto/processo.

Tecnici di sistemi qualità di processo e di prodotto.

Tecnici di laboratorio.

Tecnici di ambiente e sicurezza.

Area di attività: ricerca e sviluppo del prodotto/processo.

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale. 

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente.

Competenze tecnico-professionali di profilo

Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore.

Leggere e interpretare il disegno tecnico.

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.

Saper predisporre i campioni da analizzare e le relative strumentazioni. Saper leggere e interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento.

 Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione dagli incendi.

Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di tutela ambientale.

3. Profilo tipo: Operatori di produzione compresi i pasticceri

Figure professionali di riferimento

Tecnici di programmazione della produzione.

Tecnici di produzione (addetti alla gestione di reparto/unità operativa).

Conduttori di processi e sistemi automatizzati.

Operatori di produzione.

Area di attività: produzione.

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale.

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.

Competenze tecnico-professionali di profilo

 Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore comprese le materie del settore dolciario.

Leggere e interpretare il disegno tecnico.

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.

Tracciabilità e sicurezza alimentare.

Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e di tutela ambientale.

4. Profilo tipo: addetto alla logistica

Figure professionali di riferimento

Tecnici di programmazione della logistica.

Tecnici di approvvigionamenti.

Magazzinieri.

Operatori della produzione e stoccaggio.

Area di attività: logistica.

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale.

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.

Competenze tecnico-professionali di profilo

Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi del settore.

Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.

Conoscere e saper utilizzare i metodi e le tecniche di magazzino e di stoccaggio.

Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.

Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e di tutela ambientale.

5. Profilo tipo: addetto ai sistemi informativi

Figure professionali di riferimento

Tecnici di sistema informativo aziendale.

Tecnici di informatica industriale.

Area di attività: sistemi informativi

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di sicurezza e prevenzione individuale.

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.

Competenze tecnico-professionali di profilo

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche dell'informatica applicata ai prodotti e ai servizi del settore.

Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione e la terminologia tecnica della propria area di attività.

Conoscere i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.

Conoscere e applicare le tecniche di sicurezza informatica.

Conoscere i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica.

6. Profilo tipo: addetto commerciale e comunicazione

Figure professionali di riferimento

Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite.

Operatori dei servizi commerciali.

Venditori (distribuzione e assistenza clienti).

Tecnici di comunicazione e immagine.

Area di attività: commerciale e comunicazione

Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.

Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.

Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).

Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale.

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente e del consumatore.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.

Competenze tecnico-professionali di profilo

Conoscenza dei prodotti e dei servizi del settore.

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.

Conoscere e saper applicare le tecniche di comunicazione, di ricerca di mercato, di vendita, di marketing e di servizio clienti.

Conoscere e utilizzare gli strumenti di lavoro.

Conoscere i principi e le tecniche di informatica e telematica applicate al settore.

7. Profilo tipo: Addetto al Banco

Figure professionali di riferimento:

- Banconiere di rosticceria, friggitoria e gastronomia;
- Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco;
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

- Sapersi rapportare agli altri dipendenti
- Conoscere la merceologia alimentare e/o delle bevande, specifica dell'unità produttiva
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti) (NB solo per chi partecipa al ciclo produttivo)
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura, marcatura e confezionamento dei prodotti
- Saper gestire la preparazione, il confezionamento e l'imballaggio della merce
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP
- Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di controllo e autocontrollo

in materia

di igiene alimentare

• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia

di strumenti e dotazioni

- Conoscere i principali prodotti locali tipici e tradizionali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle

principali bevande, qualora previsto dalla specificità aziendale

• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti

semplici

- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione

dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Allegato
Profili formativi del settore Panificazione

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: addetto alla caldaia

Profilo: addetto montatore manutentore impianti termofluidici

Capacità: (competenze)

Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).

Assemblaggio di parti e controllo funzionale.

Riconoscimento delle anomalie dell'impianto.

Manutenzione ordinaria e straordinaria.

Rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Disegno tecnico (lettura); impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi (fasi e flussi).

Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il montaggio e misurazione.

La manutenzione preventiva.

Basi di informatica ed uso del PC.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: addetto macchinario interno

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: addetto preparazione lieviti

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiutante qualificato in panificazione

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiutante qualificato in pasticceria

Profilo: addetto pasticciere

Capacità: (competenze)

Controllo e gestione delle materie prime; programmazione e controllo delle scorte; gestione del magazzino; organizzazione delle fasi di lavoro; manipolazione e

trasformazione, a prodotto finito, della materia prima; utilizzo delle macchine; preparazione di elaborati dolci e salati; decorazione degli elaborati; riassetto dei locali e degli strumenti;

rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità, previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Merceologia delle materie del settore dolciario; scienza dell'alimentazione lingua straniera; ciclo di lavorazione; contabilità aziendale; organizzazione del magazzino; macchine e attrezzi del settore; informatica di base; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro; igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiutante qualificato in pasticceria

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiutanti macchine automatiche di confezione

Profilo: addetto conduzione impianti e macchine utensili

Capacità: (competenze)

Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza relativi al ciclo di lavoro compresa la scheda tecnica di qualità, scheda utensili e origini pezzo.

Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.

Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo con i dati rilevati.

Utilizzare macchine anche a CNC e capacità di lavoro della macchina.

Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine.

Organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni.

Registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.

Collaborare con i tecnici della manutenzione e saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria.

Saper utilizzare le attrezzature necessarie al processo produttivo.

Utilizzare supporti informatici per ottenere informazioni necessarie per lo svolgimento della propria attività.

Comprendere le specifiche degli standard di sicurezza in relazione al proprio ed altrui lavoro.

Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Conoscere le caratteristiche del settore.

Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.

Conoscere le basi di disegno tecnico.

Conoscere nuove leghe metalliche ed uso di polveri sintetizzate.

Conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati.

Conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento e la lavorabilità dei materiali utilizzati.

Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro.

Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.

Conoscere i principi base di logistica industriale e elementi di programmazione della produzione.

Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.

Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiuto elettricista

Profilo: addetto all'installazione e manutenzione di impianti elettrici

Capacità: (competenze)

Lettura ed interpretazione di schemi elettrici.

Corretta scelta dei cavi; installazione di impianti civili ed industriali.

Montaggio di organi di manovra e protezione.

Controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti; rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Elettrotecnica generale.

Disegno di schemi elettrici; macchine elettriche; impiantistica civile ed industriale.

Norme nazionali ed internazionali sulla sicurezza degli impianti; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiuto meccanico

Profilo: addetto al montaggio ed alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche

Capacità: (competenze)

Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).

Esecuzione della tracciatura secondo le indicazioni del disegno.

Sagomatura a mano o a macchina del metallo alle dimensioni prescritte; assemblaggio.

Controllo e messa in opera di parti meccaniche con strumenti meccanici ed elettrici;

riconoscimento delle anomalie della macchina.

Riconoscimento delle difettosità ricorrenti nei pezzi da montare.

Manutenzione ordinaria e straordinaria, rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Disegno tecnico.

Disegno meccanico.

Impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; tecnologia dei metalli; tipologie di produzione: serie e commessa.

Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il montaggio.

La saldatura.

La misurazione e il controllo; messa a punto del montaggio; manutenzione preventiva.

Basi di informatica ed uso del PC.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro.

Prevenzione e pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: aiuto meccanico

Profilo: addetto elettromeccanico elettronico

Capacità: (competenze)

Lettura ed interpretazione del disegno di impianti e di costruzioni elettromeccaniche.

Lettura ed interpretazione di semplici disegni meccanici.

Elaborazione di semplici impianti elettromeccanici elettronici; esecuzione, montaggio, controllo funzionale e manutenzione di apparecchiature elettromeccaniche elettriche.

Esecuzione di semplici lavorazioni meccaniche al banco e alle macchine utensili.

Uso degli attrezzi e strumenti del settore.

Rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Elementi di elettrotecnica, elettronica e meccanica.

Disegno meccanico ed elettrico; materiale elettrico ed elettronico.

Servomeccanismi e loro controllo; cablaggio ed interfacciamento; schemi e tabelle relativi ad impianti elettromeccanici elettronici.

Applicazione dell'informatica all'industria.

Strumenti di misura e di controllo.

Attrezzi e materiale necessari alla lavorazione.

Normativa CEI relativa al settore; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: cassiere

Profilo: addetto alle vendite settore commerciale

Capacità: (competenze)

Saper comprendere il funzionamento di un'Organizzazione aziendale.

Saper individuare ruoli e funzioni delle figure professionali che operano all'interno dell'azienda.

Saper interpretare i processi aziendali.

Essere in grado di gestire una conversazione telefonica.

Saper comunicare in maniera efficace.

Saper comunicare con tutto lo staff aziendale.

Saper capire ed accontentare il cliente.

Saper migliorare il servizio offerto.

Essere in grado di rivedere e razionalizzare il modo di porsi agli altri, di vestirsi, di muoversi.

Conoscere e saper applicare le principali strategie di web marketing.

Saper svolgere attraverso il supporto informatico alcune importanti funzioni aziendali (gestione dei costi, delle derrate, del magazzino, ecc.).

Saper cogliere le caratteristiche psicologiche, le esigenze, i gusti del cliente e rapportarsi alle stesse attraverso comportamenti funzionali, utilizzando un appropriato stile comunicativo.

Essere in grado di preparare ed approntare le merci per la vendita.

Essere in grado di preparare la presentazione ottimale.

Saper allestire esposizioni diverse, il rifornimento degli scaffali, realizzazione degli allestimenti.

Essere in grado di fornire assistenza e consulenza tecnica al cliente.

Saper stipulare contratti di vendita.

Saper ricevere ed evadere ordinazioni e le scorte.

Essere in grado di rilasciare documenti contabili.

Essere in grado di acquisire le regole e le conoscenze fondamentali del marketing.

Saper promuovere le vendite.

Saper curare ed approfondire i rapporti con i clienti.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Rapporti di lavoro e normativa: diritti e doveri, contratti di lavoro, la retribuzione, normativa previdenziale.

Sicurezza sul lavoro: D.Lgs. n. 626/1994.

Rischi specifici e misure di prevenzione.

Procedure, obblighi e responsabilità.

Dispositivi di protezione individuali.

Pronto soccorso e prevenzione incendi.

Informatica: concetti teorici di base, gestione dei documenti, elaborazione testi, foglio elettronico, Internet e la posta elettronica.

Organizzazione e processi: definizione di una organizzazione, ruoli e mansioni, i processi aziendali.

Tecniche di comunicazione.

Strategie per il superamento dei problemi.

Strategie di comunicazione efficace: l'immagine personale: tecniche di cura del corpo, comportamento.

Informatica a supporto del settore commerciale: web marketing; accenni ai programmi specifici per la fatturazione, gestione delle scorte, pagamenti e rapporti con le banche.

Tecniche e psicologia di vendita: la qualità del servizio, le leggi fondamentali della tecnica della trattativa, la gestione del reclamo.

Vetrinistica, visual merchandising e layout punto vendita; il ruolo e le caratteristiche della vetrina, strutturazione della vetrina, illuminotecnica, tecnica dei colori, le regole fondamentali dell'esposizione.

Contratto di compravendita.

Merceologia.

La formazione del prezzo.

I mezzi e gli strumenti di pagamento.

La politica del prezzo e del prodotto.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: centralinista

Profilo: addetto centralinista

Capacità: (competenze)

Conversare con proprietà di linguaggio e padronanza delle informazioni da dare o da chiedere.

Uso della macchina da scrivere. Uso dei tasti della centralina. Uso della lista di attesa (Hold).

Riconoscimento del segnale libero e occupato.

Comunicazione interna, urbana ed interurbana.

Gestione completa di un centralino complesso.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Normativa e regolamenti sulla comunicazione telefonica; problematiche relative alla funzione assolta da un centralino telefonico quale mezzo di comunicazione di una unità produttiva o di servizio.

Vari tipi di centralino telefonico.

Organizzazione del centralino telefonico in relazione al volume e alla tipologia delle comunicazioni.

Struttura gerarchica dei vari livelli di responsabilità in un'unità produttiva o in un servizio di tipo medio.

Servizi telefonici ausiliari, speciali ed opzionali teleselezione e fasce orarie.

Tariffe ordinarie, ridotte e di ore di punta.

Segreterie telefoniche e chiamate d'urgenza.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: commesso

Profilo: addetto alle vendite settore commerciale

Capacità: (competenze)

Saper comprendere il funzionamento di un'Organizzazione aziendale.

Saper individuare ruoli e funzioni delle figure professionali che operano all'interno dell'azienda.

Saper interpretare i processi aziendali.

Essere in grado di gestire una conversazione telefonica.

Saper comunicare in maniera efficace.

Saper comunicare con tutto lo staff aziendale.

Saper capire ed accontentare il cliente.

Saper migliorare il servizio offerto.

Essere in grado di rivedere e razionalizzare il modo di porsi agli altri, di vestirsi, di muoversi.

Conoscere e saper applicare le principali strategie di web marketing.

Saper svolgere attraverso il supporto informatico alcune importanti funzioni aziendali (gestione dei costi, delle derrate, del magazzino, ecc.).

Saper cogliere le caratteristiche psicologiche, le esigenze, i gusti del cliente e rapportarsi alle stesse attraverso comportamenti funzionali, utilizzando un appropriato stile comunicativo.

Essere in grado di preparare ed approntare le merci per la vendita.

Essere in grado di preparare la presentazione ottimale.

Saper allestire esposizioni diverse, il rifornimento degli scaffali, realizzazione degli allestimenti.

Essere in grado di fornire assistenza e consulenza tecnica al cliente.

Saper stipulare contratti di vendita.

Saper ricevere ed evadere ordinazioni e le scorte.

Essere in grado di rilasciare documenti contabili.

Essere in grado di acquisire le regole e le conoscenze fondamentali del marketing.

Saper promuovere le vendite.

Saper curare ed approfondire i rapporti con i clienti.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Rapporti di lavoro e normativa: diritti e doveri, contratti di lavoro, la retribuzione, normativa previdenziale.

Sicurezza sul lavoro: D.Lgs. n. 626/1994.

Rischi specifici e misure di prevenzione.

Procedure, obblighi e responsabilità.

Dispositivi di protezione individuali.

Pronto soccorso e prevenzione incendi.

Informatica: concetti teorici di base, gestione dei documenti, elaborazione testi, foglio elettronico, Internet e la posta elettronica.

Organizzazione e processi: definizione di una organizzazione, ruoli e mansioni, i processi aziendali.

Tecniche di comunicazione.

Strategie per il superamento dei problemi.

Strategie di comunicazione efficace: l'immagine personale: tecniche di cura del corpo, comportamento.

Informatica a supporto del settore commerciale: web marketing; accenni ai programmi specifici per la fatturazione, gestione delle scorte, pagamenti e rapporti con le banche.

Tecniche e psicologia di vendita: la qualità del servizio, le leggi fondamentali della tecnica della trattativa, la gestione del reclamo.

Vetrinistica, visual merchandising e layout punto vendita; il ruolo e le caratteristiche della vetrina, strutturazione della vetrina, illuminotecnica, tecnica dei colori, le regole fondamentali dell'esposizione.

Contratto di compravendita.

Merceologia.

La formazione del prezzo.

I mezzi e gli strumenti di pagamento.

La politica del prezzo e del prodotto.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: dattilografo

Profilo: addetto alle attività di segreteria

Capacità: (competenze)

Gestione documenti in entrata ed in uscita.

Realizzazione di documenti informativi.

Gestione delle comunicazioni telefoniche ed interpersonali.

Tenuta dell'agenda e gestione impegni conto terzi.

Gestione di attività economiche di comune livello.

Utilizzo dei sistemi informativi per la realizzazione del compito.

Utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, spedizionieri, fotoriproduttori); rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Dattilografia.

Basi di informatica ed uso del PC (foglio elettronico, data base, wordprocessor).

Logica dell'office automation; rilevazione, classificazione, gestione e spedizione documenti.

Basi di organizzazione del lavoro d'ufficio.

Cenni di time management.

Comunicazione e gestione dei rapporti.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: elettricista

Profilo: addetto all'installazione e manutenzione di impianti elettrici

Capacità: (competenze)

Lettura ed interpretazione di schemi elettrici.

Corretta scelta dei cavi; installazione di impianti civili ed industriali.

Montaggio di organi di manovra e protezione.

Controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti; rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Elettrotecnica generale.

Disegno di schemi elettrici; macchine elettriche; impiantistica civile ed industriale.

Norme nazionali ed internazionali sulla sicurezza degli impianti; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: gestore di laboratorio

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: addetto macchinario interno

Profilo: addetto conduzione impianti e macchine utensili

Capacità: (competenze)

Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza relativi al ciclo di lavoro compresa la scheda tecnica di qualità, scheda utensili e origini pezzo.

Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.

Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo con i dati rilevati.

Utilizzare macchine anche a CNC e capacità di lavoro della macchina.

Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine.

Organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni.

Registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.

Collaborare con i tecnici della manutenzione e saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria.

Saper utilizzare le attrezzature necessarie al processo produttivo.

Utilizzare supporti informatici per ottenere informazioni necessarie per lo svolgimento della propria attività.

Comprendere le specifiche degli standard di sicurezza in relazione al proprio ed altrui lavoro.

Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Conoscere le caratteristiche del settore.

Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.

Conoscere le basi di disegno tecnico.

Conoscere nuove leghe metalliche ed uso di polveri sintetizzate.

Conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati.

Conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento e la lavorabilità dei materiali utilizzati.

Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro.

Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.

Conoscere i principi base di logistica industriale e elementi di programmazione della produzione.

Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.

Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: impastatore

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: informatore

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.

Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.

Seguire le tendenze del gusto.

Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.

Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.

Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.

Relazioni con la clientela nel punto vendita.

Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.

Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.

Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.

Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.

Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.

Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.

I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: meccanico

Profilo: addetto al montaggio ed alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche

Capacità: (competenze)

Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).

Esecuzione della tracciatura secondo le indicazioni del disegno;

Sagomatura a mano o a macchina del metallo alle dimensioni prescritte;

Assemblaggio;

Controllo e messa in opera di parti meccaniche con strumenti meccanici ed elettrici; riconoscimento delle anomalie della macchina;

Riconoscimento delle difettosità ricorrenti nei pezzi da montare;

Manutenzione ordinaria e straordinaria rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità;

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Disegno tecnico;

Disegno meccanico;

Impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; tecnologia dei metalli; tipologie di produzione: serie e commessa;

Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il monitoraggio;

La saldatura;

La misurazione e il controllo; messa a punto del montaggio; manutenzione preventiva;

Basi di informatica ed uso del P.C.;

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro;

Igiene del lavoro;

Prevenzione e pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: meccanico

Profilo: addetto elettromeccanico elettronico

Capacità: (competenze)

Lettura ed interpretazione del disegno di impianti e di costruzioni elettromeccaniche.

Lettura ed interpretazione di semplici disegni meccanici.

Elaborazione di semplici impianti elettromeccanici elettronici; esecuzione, montaggio, controllo funzionale e manutenzione di apparecchiature elettromeccaniche elettriche.

Esecuzione di semplici lavorazioni meccaniche al banco e alle macchine utensili.

Uso degli attrezzi e strumenti del settore.

Rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Elementi di elettrotecnica, elettronica e meccanica.

Disegno meccanico ed elettrico; materiale elettrico ed elettronico.

Servomeccanismi e loro controllo; cablaggio ed interfaccia mento; schemi e tabelle relativi ad impianti elettromeccanici elettronici.

Applicazione dell'informatica all'industria.

Strumenti di misura e di controllo.

Attrezzi e materiale necessari alla lavorazione.

Normativa CEI relativa al settore; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: mulettista

Profilo: addetto al magazzino, logistica e movimentazione merci

Capacità: (competenze)

Utilizzare gli strumenti e le tecnologie della propria attività.

Applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (movimentazione, accettazione, conservazione).

Definire la movimentazione interna dei grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica.

Determinare i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione.

Saper scegliere i mezzi idonei da utilizzare per il carico, lo scarico, la movimentazione e l'immagazzinamento dei prodotti.

Trattare adeguatamente in base alle sue caratteristiche il prodotto da movimentare.

Curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso di sistemi per la movimentazione delle merci (carri-ponte, carrelli elevatori, ecc.).

Utilizzare gli strumenti e le tecnologie della propria attività (registrazioni arrivi-partenze, bolle accompagnamento, documenti necessari al trasporto della merce, ecc.).

Applicare le tecniche di stoccaggio e di conservazione, igienico-sanitarie in caso di derrate deperibili.

Confezionare e imballare la merce in partenza secondo le buone tecniche di imballaggio, a seconda del vettore e delle tratte da percorrere.

Provvedere alla consegna delle merci, adottando tutte le cautele per garantirne la conservazione e l'integrità.

Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Conoscere le caratteristiche del settore.

Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.

Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.

Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro e i prodotti informatici necessari.

Conoscere i principi e le tecniche della logistica, del carico, dello scarico, dello stoccaggio e della movimentazione relative al suo settore produttivo.

Conoscere elementi di merceologia, e tecniche di tenuta e conservazione della merce in caso di derrate alimentari o deperibili.

Conoscere le macchine, i materiali e il loro utilizzo.

Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.

Conoscere le tecniche e le caratteristiche dei materiali per il confezionamento e l'imballaggio.

Conoscere elementi di motoristica e possedere nozioni essenziali per la manutenzione ordinaria delle macchine.

Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.

Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Informazioni profilo

Contratto: panificazione

Comparto:

Qualifica: stenodattilografo

Profilo: addetto alle attività di segreteria

Capacità: (competenze)

Gestione documenti in entrata ed in uscita.

Realizzazione di documenti informativi.

Gestione delle comunicazioni telefoniche ed interpersonali.

Tenuta dell'agenda e gestione impegni conto terzi.

Gestione di attività economiche di comune livello.

Utilizzo dei sistemi informativi per la realizzazione del compito.

Utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, spedizionieri, fotoriproduttori); rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Dattilografia.

Basi di informatica ed uso del PC (foglio elettronico, data base, wordprocessor).

Logica dell'office automation; rilevazione, classificazione, gestione e spedizione documenti.

Basi di organizzazione del lavoro d'ufficio.

Cenni di time management.

Comunicazione e gestione dei rapporti.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

g

z

Si

h

h

h

h

h

h

h

h

h

R

Allegato 3

Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. “

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato Imprese

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai CCNL che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claa e Cgil, Cisl, Uil
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claa e Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil

tra le **organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:**

**Confartigianato Autoriparazione
Confartigianato Meccanica
Confartigianato Impianti
Confartigianato Moda
Confartigianato Orafi
Confartigianato Alimentazione
Confartigianato Trasporti, Logistica e Mobilità
Confartigianato Estetisti
Confartigianato Acconciatori
Confartigianato Marmisti
Confartigianato Occhialeria
Confartigianato Odontotecnici – Fe.Na.Od.I.
Confartigianato Grafici
Confartigianato Fotografi
Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie
Confartigianato Ceramica
Confartigianato chimica, gomma e plastica
Confartigianato Legno
Confartigianato Arredo
Confartigianato Tappezzeria**

X

le Unioni della CNA:

**CNA Alimentare
CNA Artistico e Tradizionale
CNA Benessere e Sanità
CNA Comunicazione e Terziario Avanzato
CNA Costruzioni
CNA Federmoda**

R

LH

F B


CNA Installazione di Impianti
CNA Produzione
CNA Servizi alla Comunità
CNA FITA

la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;

la CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, con l'intervento della

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici;

la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con l'intervento di

FEDERNAS

UNAMEM

ANVI

ANTLO

E

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL;

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM - CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA
UILCEM
UILM
UILCOM
UILTA
UILTRASPORTI
UILTUCS;

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;

la UIL, Unione italiana del lavoro;

si concorda:

- di individuare nel fondo pensione complementare Fon.Te. il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso FON.TE, nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'Accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di Amministrazione del fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te senza soluzione di continuità;
- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo – come previsto dal decreto legislativo 252/05 – l'integrale destinazione del TFR maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il fondo Fon.Te.;
- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal fondo Fon.Te. stesso;
- che il fondo pensione Artifond dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service Amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accredito al fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;

CA

- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;

- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FONTE potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo Artifond delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'Assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'Assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;

AB

- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

W

21

AB

AB

AB

AB

AB

AB