

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO**

*Per i dipendenti delle imprese artigiane del settore
alimentare e della panificazione*

Roma, 06/12/2023

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare e della panificazione

06/12/2023

(Decorrenza: 07/12/2023 – 6/12/2028)

Parti stipulanti

1. UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

E

2. CONFSAL FISALS

Testo del c.c.n.l.

Premessa e ambito di applicazione

Settore Alimentare

1. 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, esercenti le seguenti attività:

- a) acque minerali e bibite in acqua minerale;
- b) alcolici in generale ed acqueviti;
- c) alcool;
- d) alimentari vari;
- e) alimenti dietetici e della prima infanzia;
- f) alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.);
- g) alimenti zootecnici;
- h) apicoltura;
- i) birra e malto;
- j) biscotti e fette biscottate;
- k) involucri naturali per salumi;



- l) cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- m) condimenti e spezie;
- n) conserve animali;
- o) dolciaria,
- p) frantoi;
- q) gelateria;
- r) lattiero-casearia;
- s) lavorazioni e conserve ittiche;
- t) liquori, acque e bevande gassate e non;
- u) lievito;
- v) macellazione e lavorazione di carni;
- w) molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- x) oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- y) paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- z) pasticceria fresca e conservata;
- aa) pastificazione;
- bb) piadina e similari;
- cc) pizza;
- dd) preparazioni alimentari varie;
- ee) produzione, preparazione, confezionamento di pasti destinati a qualsiasi tipologia di ristorazione;
- ff) prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- gg) prodotti amidacei;
- hh) prodotti di panetteria;
- ii) produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- jj) riserie;
- kk) rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- ll) torrefazione del caffè, succedanei del caffè e thè;
- mm) yogurterie;

- nn) vini;
- oo) zucchero e dolcificanti;
- pp) produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- qq) 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.

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

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.;
- L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione

scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. anche tramite PEC;
- b) Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori;
- c) Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle R.S.A., fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- d) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
- e) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale;
- f) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi

comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, anche tramite PEC, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata, anche tramite PEC, con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere vistate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 3 - Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno due giorni di anticipo. In caso di emergenza il suddetto termine può essere ridotto a n.1 giorno ferma restando la necessità di specifica indicazione dell'orario di svolgimento.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 – Referendum

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

1. trattamenti retributivi integrativi;
2. premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;
3. orario di lavoro;
4. Flessibilità - Banca ore;
5. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
6. pari opportunità;
7. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
8. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
9. formazione professionale;
10. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
11. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
12. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
13. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
14. referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- a) mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
- b) tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- c) specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- d) ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- e) l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- f) le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
- g) la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II - ENTE BILATERALE

Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla ESBII (Ente Sviluppo Bilaterale Imprese per l'Italia) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

L'ESBII è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine l'ESBII attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- o) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L'ESBII svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ESBII Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.

L'ESBII potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di

un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L'ESBII potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione di ESBII Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli ESBII Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'-ESBII -nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L'ESBII Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.SBII Nazionale e con la rete degli ESBII Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;

- j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- k) l'ESBII Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
- l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L'ESBII Territoriale si avvale di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.
- m) l'ESBII Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 8bis - Organismo Paritetico Nazionale O.P

Le Parti concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale, in sigla O.P. iscritto al numero 3 del Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.

O.P é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.

A tal fine O.P attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente;
- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008;
- Dare comunicazione all' INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;

- Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall' Organismo costituito.

Articolo 9 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano sull'utilizzo del fondo integrativo MEDI-PREV, in conformità alle norme vigenti previste dall'art. 51 comma 2 lett-a) TUIR, allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato.

Per i suddetti lavoratori è prevista una contribuzione pari a 10,00 euro da versarsi tramite F24 e flusso Uniemens tramite il codice **CLIS**, ogni mese entro il giorno 16, a carico azienda per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.

Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo a carico del datore di lavoro.

Nessun altro costo diretto e indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

I contratti o accordi in essere alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo a MEDI-PREV.

Il contributo di assistenza sanitaria è obbligatorio e non è ammessa la corresponsione di indennità sostitutive.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito.

Articolo 10 – Attività di conciliazione nazionale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale ESBII con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente bilaterale ESBII, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 11 - Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 12 – Commissioni di monitoraggio Nazionale

L'ESBII può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.SBII. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli ESBII Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.SBII Nazionale;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

Articolo 13 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'ESBII Nazionale è stabilito nella misura di 12.00€/mese per 13 mensilità di cui 10.00€ a carico azienda e 2.00€ a carico lavoratore.

Tale Versamento è da effettuare attraverso F24 e flusso Uniemens per il tramite del codice **EFEL**.

Le quote saranno corrisposte mensilmente all' ESBII mediante il flusso Uniemens compilando gli appositi campi della sezione INPS inserendo nel campo "causale contributo" il codice "EFEI".

L'azienda che applichi il presente Accordo è tenuta al versamento delle quote suddette e di tutte quelle in riferimento alle prestazioni di bilateralità: l'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di ESBII e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' ESBII Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'ESBII Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli ESBII Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 13bis - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori , che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende le parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari a 10.00e per 13 mensilità (codice W467).

TITOLO III - CONTROVERSIE

Articolo 14 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale ESBII.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Articolo 15 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 16 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 17 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 18 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le stesse, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 19 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 20 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 2113 comma 4 c.c. e artt. 410 e 411 c.p.c.

Articolo 21 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 22 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 23 - Risoluzione della lite in via arbitrale



Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a) il termine per l'emanazione del lodo, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 c.c.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113 comma 4 c.c.) salvo quanto disposto dall'art.808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 24 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 25 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere

installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 26 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 27 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, il presente C.C.N.L. prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.

TITOLO IV – Disciplina del rapporto di lavoro

Articolo 28 - Assunzione

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- a) 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;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro tempo determinato o indeterminato;

- d) la durata del periodo di prova se previsto;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del C.C.N.L. applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- f) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- g) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- h) l'orario di lavoro;
- i) i termini del preavviso in caso di recesso;
- j) carta d'identità o documento equipollente;
- k) stato di famiglia per il capofamiglia;
- l) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- m) numero del codice fiscale.

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

Il lavoratore dovrà rendere nota all'azienda la sua residenza, dimora e domicilio eletto, e comunicare tempestivamente i successivi mutamenti.

Articolo 29 - 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, comunque, ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Articolo 30 - Periodo di prova

Per la pattuizione del periodo di prova è necessaria la forma scritta “ad substantiam” e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova, ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento e senza alcun preavviso né indennità, può risolvere unilateralmente del rapporto di lavoro.

Qualora, al termine del periodo di prova, così come determinato nelle sottostanti tabelle, non fosse intervenuta alcuna disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio sarà computata dal giorno dell'assunzione stessa.

La durata del periodo di prova rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Tabella settore alimentare

<i>Livello 1° S</i>	<i>6 mesi</i>
<i>Livello 1°</i>	<i>6 mesi</i>
<i>Livello 2°</i>	<i>5 mesi</i>

<i>Livello 3° A</i>	<i>4 mesi</i>
<i>Livello 3°</i>	<i>3 mesi</i>
<i>Livello 4°</i>	<i>2 mesi</i>
<i>Livello 5°</i>	<i>1 mese e mezzo</i>
<i>Livello 6°</i>	<i>1 mese</i>

*Tabella settore
panificazione*

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

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale verificatisi durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un tempo pari alla durata dell'evento morboso per un periodo massimo di mesi 12 durante il quale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro. In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro sopra indicati, si intendono riferiti a un arco di temporale pari a 24 mesi complessivi. Al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte ancora rimanente. 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.

Articolo 31 - Classificazione del personale del settore alimentare

L'inquadramento dei lavoratori viene effettuato sulla base di una classificazione unica in 6 livelli in virtù di declaratorie articolate. Nel caso di mansioni non esemplificate od obiettivamente nuove, derivanti ad esempio da innovazioni tecnologiche o da nuove forme di organizzazione del lavoro, l'inquadramento avverrà con riferimento ai vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e delle relative declaratorie.

1° livello super - Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello nonché una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolgono funzioni di coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative ed operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità e articolazione.

Nell'esercizio di tali funzioni i suddetti lavoratori godono di ampia discrezionalità ed autonomia, nei limiti delle direttive generali impartite dai titolari dell'azienda.

1° livello (impiegati)

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

2° 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, pur sempre nell'ambito delle direttive ricevute, svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa, con funzioni di coordinamento e controllo per le quali è richiesta una particolare competenza, ad es. il capo servizio catering;
- il 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.

3° livello A (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del 3° livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica unitamente a 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, in modo compiuto e autonomo, 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

3° livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono un buon grado di discrezionalità nell'ambito di un ampio, ancorché prestabilito, schema di lavoro, di procedura, nonché una significativa esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base di istruzioni generiche impartite dal datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento oggetto della loro specializzazione anche se non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di effettuare manutenzione e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare una certa autonomia e iniziativa per la condotta e 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 4° livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza tuttavia 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;



4° 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-operative nelle attività di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati con diretta responsabilità tecnica del lavoro loro attribuito ai fini della sua riuscita, sempre e comunque nel quadro delle prescrizioni e degli 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;
- sfogliina finita.

5° 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:

- pasticcere;
- gelatiere;
- cuoco;
- banconiere;
- commesso;
- cassiere;

- magazziniere;
- sfoglina;
- autista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello (operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività relative al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono particolari conoscenze professionali, ma è sufficiente un congruo 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 in regime di “stagionalità” (di cui all’art. 55 del presente accordo) 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 particolari conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi:

- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;
- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;

Articolo 32 - 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/o 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 appartenenti a questo gruppo, pur restando ciascuno 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 o in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono, altresì, tenuti esclusivamente al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purché 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 dai contratti integrativi.

L'operaio che rientra nel gruppo A, è inoltre 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, unitamente a 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 volte a coordinare e dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

Esemplificazione:

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

A1

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

Esemplificazione:

- a) 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:

- a) formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3

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

Esemplificazione:

- a) aiuto formatore - addetto ad attività varie
- b) Primo cioccolatiere
- c) Primo macellaio

A4

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

- a) 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.

B3 SUPER - Collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti

È il lavoratore che collabora, seguendo le istruzioni impartite dal titolare, dai familiari coadiuvanti il medesimo, dal gestore o dai commessi, alle attività finalizzate alla esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali sopra citate, alla vendita. Sulla base di indicazioni 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.

Applicazione degli istituti contrattuali al nuovo livello B3 Super

Le parti convengono che per il nuovo Livello B3 Super, l'importo relativo agli scatti di anzianità, di cui all'art. 50, sia di € 17,64.

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni è pari a 1 mese.

Declaratorie gruppo B

Gerente, gestore, direttore

È il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio e lo ha in consegna. Provvede 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

È 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. Si occupa inoltre di coordinare il magazzinaggio delle merci in arrivo e la disposizione delle stesse in scaffali o vetrine.

Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda, pur rimanendo rigorosamente nel perimetro delle proprie mansioni senza dunque svolgere ciò che afferisce a qualifiche superiori. 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

È il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme e alla registrazione dei crediti, nonché, previa autorizzazione del proprietario e del gestore, a eventuali pagamenti

Collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti

È il lavoratore che collabora, seguendo le istruzioni impartite dal titolare, dai familiari coadiuvanti il medesimo, dal gestore o dai 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 indicazioni 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

Contabile

È il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme curando i relativi adempimenti.

Magazziniere

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

Autista

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

Aiuto commesso

È il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi e 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.

Il limite massimo previsto per ogni esercizio di vendita è quello di un aiuto commesso per ogni commesso presente, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando questi adempia normalmente e in forma continuativa alle funzioni proprie del commesso.

Confezionatore

È 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

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

Articolo 33 - 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.

Per ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, è obbligatoria la presenza di almeno un operaio specializzato.

Nel caso in cui la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'infornatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

Deve intendersi per operaio specializzato o qualificato 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 natura necessariamente organica della squadra di lavorazione comporta che ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica. Atteso che le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente interconnesse e coinvolgono unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una reciproca collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

Articolo 34 - Disciplina dei turnisti panettieri - Parte speciale

Si definiscono turnisti 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.

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

Il corrispettivo dovuto all'operaio turnista a titolo di 13^a mensilità, di indennità speciale, di retribuzione per festività infrasettimanali e nazionali, di ferie e di t.f.r., comporta un compenso aggiuntivo alle spettanze previste 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.

Articolo 35 - Orario di lavoro

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

In caso di applicazione di un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Qualora, invece, la distribuzione dell'orario settimanale fosse articolato in 6 giorni, l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Eventuali diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

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

Le parti convengono, inoltre che 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.

I permessi di cui al sopra, dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno con l'intesa che la parte eventualmente non utilizzata dovrà essere direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

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, comprensiva di lavoro straordinario, sarà calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi. A fronte di specifiche e obiettive ragioni tecniche o relative all'organizzazione del lavoro, detto periodo potrà essere elevato in sede di contrattazione collettiva regionale.

Articolo 36 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore

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

Il lavoro straordinario riveste comunque carattere eccezionale e deve trarre obiettiva giustificazione in considerazione di 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, ancora, nelle festività.

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

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno e a turno, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione tabellare oraria individuale:

- 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 sopra indicate percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, pertanto la maggiore assorbirà la minore.

Previa adesione volontaria del lavoratore, da rendere manifesta mediante un accordo scritto tra lavoratore e impresa, 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, 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'accordo di cui sopra, 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, pur sempre nel rispetto di quelle tecnico-produttive dell'impresa.

È fatto obbligo all'azienda di evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorsi mesi 12, 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 di cui al presente articolo, una ulteriore quota oraria pari al 4%. Eventualmente, in sede di confronto a livello regionale, potranno essere stabilite diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo.

Qualora si procedesse alla costituzione di meccanismi di gestione di banca ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative ivi previste.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'accordo di cui al comma 8 del presente articolo, il medesimo si intende tacitamente rinnovato.

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare la soglia delle 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

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

Articolo 37 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eccedente 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. In tal caso, rispetto alla retribuzione tabellare verrà applicata una maggiorazione del 30%.

Il lavoro notturno, cioè quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione tabellare.

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

Sarà applicata, inoltre, una maggiorazione del 75% sulla retribuzione tabellare, in favore di tutti quei lavoratori che, nelle giornate domenicali, siano impegnati in attività di produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane. Ciò, 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.

Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, spetterà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione tabellare spettante. Non potrà farsi luogo ad alcun cumulo con la maggiorazione del 75% di cui al comma precedente.

Per quel che concerne le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, il limite massimo previsto per il cumulo è stabilito nella misura del 55%.

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare la soglia delle 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

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

Articolo 38 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerata la particolare natura del settore e anche al fine di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e a sospensioni del lavoro connesse 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 implementare diversi regimi di orario in determinati periodi, ammettendo anche il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, con il tetto massimo di 80 ore.

In tali casi, a fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà di norma nei sei mesi successivi e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Sarà possibile usufruire di tali recuperi, anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

In ambedue i periodi – quelli di superamento ovvero di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale - i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale.

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 le altre previste dal presente accordo collettivo.

I lavoratori e l'Azienda definiranno congiuntamente - in ogni caso, mediante forma scritta e in tempo utile - le modalità attuative di quanto previsto al comma 2 in relazione alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative.

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

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

Articolo 39 - Flessibilità dell'orario di lavoro per imprese di 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.

Articolo 40 - Gestione dei regimi di orario

Le parti potranno successivamente accordarsi al fine di individuare tutti quegli strumenti necessari che consentono di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

Sarà al contempo offerta 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, anche in considerazione delle forme bilaterali di sostegno al reddito e

di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Saranno dunque possibili intese a livello regionale volte a 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, disciplinate per legge e per contratto.

Articolo 42 - Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare

Le parti concordano che il riposo settimanale cadrà di consuetudine nella giornata di domenica, ma in ragione di esigenze tecnico-organizzative dell'azienda può essere fissato in giorno diverso e attuato anche mediante turnazione. Eventuali modifiche in tal senso dovranno essere comunicate al lavoratore con preavviso almeno 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 prevista per il lavoro festivo.

Articolo 43 - Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 35 del presente C.C.N.L. 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.

Articolo 44 - Festività

Sono considerate festività:

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

- S. Stefano (26 dicembre);
- la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento;
- festa della Repubblica (2 giugno).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincidesse con 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) le parti concordano affinché i lavoratori fruiscano 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 in ogni caso 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 e dovranno comunque essere utilizzati entro e non oltre il 31 dicembre di ogni anno senza possibilità di cumulo.

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

Articolo 45 - Ferie

Per i lavoratori di età superiore a 16 anni, che abbiano maturato una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, è previsto il diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con retribuzione commisurata all'orario contrattuale, pari a 173 ore.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, in conformità con quanto prevista dall'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, ammonterà inderogabilmente a giorni 30.

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 ai fini dell'anzianità, per la maturazione del diritto alle 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 preferibilmente concesse in via continuativa, fatta salva la possibilità per le parti di accordarsi in una diversa modalità.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora, durante il corso delle ferie, cadano festività infrasettimanali e nazionali si farà luogo al relativo trattamento economico, senza, tuttavia, possibilità di prolungare il periodo feriale.

Articolo 46 - 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.

Articolo 47 - Determinazione della retribuzione oraria

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

Articolo 48 – Minimi Contrattuali – Retribuzione tabellare

Settore Alimentazione

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare</i>
<i>1S</i>	€ 2.137,07
<i>1</i>	€ 1.918,75
<i>2</i>	€ 1.756,53
<i>3A</i>	€ 1.636,85
<i>3</i>	€ 1.548,23
<i>4</i>	€ 1.485,08
<i>5</i>	€ 1.416,51
<i>6</i>	€ 1.325,28

Settore Panificazione

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare</i>
<i>A1S</i>	€ 1.804,97
<i>A1</i>	€ 1.678,01
<i>A2</i>	€ 1.571,54
<i>A3</i>	€ 1.439,03
<i>A4</i>	€ 1.363,40
<i>B1</i>	€ 1.767,18
<i>B2</i>	€ 1.451,81
<i>B3S</i>	€ 1.412,94
<i>B3</i>	€ 1.366,85
<i>B4</i>	€ 1.296,30

Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

<i>Liv</i>	<i>par.</i>	<i>Minimi a regime</i>
1	230	€ 2.294,06
2	200	€ 1.994,82
3	165	€ 1.645,75
4	145	€ 1.446,26
5	130	€ 1.296,66
6	120	€ 1.196,90
7	110	€ 1.097,17
8	100	€ 997,44

Articolo 49 - Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di panificazione (Parte speciale)

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.

<i>Livello</i>	<i>Indennità speciale</i>
A1S	94,77
A1	88,06
A2	82,63
A3	75,92
A4	72,05
B1	92,19
B2	76,44
B3	72,56
B4	68,69

L'importo dell'indennità speciale corrisposta al lavoratore appartenente alla categoria A3 viene considerato utile ai fini dell'applicazione delle percentuali per il calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Articolo 49bis - Aumenti periodici di anzianità per il settore alimentare

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:

<i>Livelli</i>	<i>Importo unitario</i>
<i>Quadri</i>	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

In ogni caso, i previsti aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né, al contempo, 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.

Articolo 50 - Aumenti periodici di anzianità per il settore della panificazione - Parte speciale

Per ogni biennio di servizio prestato in favore della stessa azienda, sarà diritto dei lavoratori, ad eccezione degli apprendisti, maturare aumenti periodici di anzianità. Ciò, 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:

<i>Livello</i>	<i>Importo</i> €
A1S	21,69
A1	19,11
A2	17,56
A3	16,01
A4	14,46
B1	21,69
B2	19,11
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 né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Articolo 51 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

In caso di esigenze impreviste dell'azienda, il lavoratore può essere assegnato occasionalmente a mansioni diverse da quelle derivanti dal proprio inquadramento, a parità comunque di retribuzione globale.

Se destinato a mansioni rientranti in categoria superiore rispetto a quella di appartenenza, al lavoratore spetterà un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il minimo contrattuale percepito e quello della predetta categoria superiore.

Decorsi tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore e alla relativa retribuzione contrattuale ad eccezione del caso in cui 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, al dipendente spetterà per tutta la durata della sostituzione il compenso di cui comma precedente senza che ne derivi alcun passaggio di categoria.

I lavoratori adibiti continuativamente a mansioni di diverse categorie saranno inquadrati nella categoria corrispondente alla mansione superiore. Ciò, alla sola condizione che quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Articolo 52 - Tredicesima mensilità

A titolo di gratifica natalizia, ciascun anno, l'azienda corrisponderà ai lavoratori una tredicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto. Se l'assunzione o la cessazione del rapporto di lavoro avviene nel corso dell'anno, il lavoratore avrà comunque diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

A tal fine, si consideri che la frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti mese intero.

In caso di assenza per malattia o infortunio i relativi periodi 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.

Articolo 53 - Lavoro a tempo parziale - Part-time

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

Le stesse parti, pertanto, 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 e organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all'occupazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 61 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per lavoro a tempo parziale si intende la prestazione svolta dal lavoratore secondo un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore a quello previsto dal presente accordo collettivo e dalla normativa di riferimento.

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, richiede la forma scritta “ad probationem”. Esso deve contenere: l’indicazione delle 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

Tenuto conto 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. A compensazione di tale lavoro supplementare il lavoratore avrà diritto, salvo condizioni di miglior favore, a una 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 lavoro straordinario e, ai fini della relativa normazione, si applica per intero la disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Qualora il lavoratore si rifiuti di prestare lavoro supplementare o straordinario, ciò non può in alcun modo integrare i presupposti del giustificato motivo di licenziamento.

Tuttavia, 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 dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 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

Le parti interessate, nel rispetto della normativa vigente e previa inderogabile forma scritta, potranno prevedere di inserire all'interno del contratto di lavoro a tempo parziale (anche in caso di contratto a tempo determinato) apposite:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa;
- clausole elastiche, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in alcun modo 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, anche in tali casi, dovrà espressamente essere accettata dal lavoratore.

Ai sensi dall'art. 3, commi 7, ultimo periodo, e 8 del D.Lgs. 25/2/2000 n. 61, come modificato dalla Legge 28/6/2012, n. 92, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare in aumento, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti).

Quanto sopra potrà avvenire con le seguenti modalità:

- a) Notificando 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.

Nei casi di cui sopra, infatti, 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 ed è prevista una maggiorazione del 3% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

È, inoltre, facoltà del lavoratore esimersi dalla variazione dell'orario pur precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate e tassative 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 dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 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. 3, c. 9, del D.Lgs. 61/2000, come modificato dalla Legge 92/2012, è, altresì, 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'art. 3, comma 3, della legge 5/2/1992, 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 5/2/1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26/2/1992;

- 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'art. 3 della legge 5/2/1992, 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, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Principio di non discriminazione

Non è consentito applicare un regime differenziato in danno al lavoratore a tempo parziale, a cui, al contrario, 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 malattie professionali;
- 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 CCNL;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20/5/1970, 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

Ai fini dell'accertamento della consistenza dell'organico, qualora ciò si renda necessario per espressa disposizione di legge o per contratto collettivo, 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 procederanno annualmente (salvo diverso accordo), a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo collettivo, le parti si incontreranno al fine di procedere, se necessario, a eventuali armonizzazioni della disciplina contrattuale con le sopraggiunte disposizioni di legge in materia.

Articolo -54- Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, pur riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno a essere la forma comune dei rapporti di lavoro, concordano sul fatto che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, idonea a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

È all'uopo, consentita dalla legge l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 24 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 adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

L'assunzione a termine per sostituzione di una unità di personale impiegata in azienda può prevedere un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito. Tale affiancamento potrà verificarsi sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, precisando che si intendono tali quelle superiori a 2 mesi.

Nel caso in cui, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità) l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia programmata per più congedi, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre l'affiancamento di cui sopra, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Qualora l'azienda occupi un numero di lavoratori compreso fra 0 e 5 - considerando lavoratori a tempo indeterminato, e apprendisti - è consentita l'assunzione di n.3 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano 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.

Sono esclusi, dal computo dei limiti quantitativi di cui al presente articolo 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.

In parziale deroga alla disciplina generale e ai sensi dell'art. 23 comma 2 lettera a) del D.Lgs. 81/2015, sono 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

Per la durata complessiva massima del rapporto si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

D) Diritto di precedenza

Qualora il lavoratore, in 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 entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine (Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015). Il lavoratore che intenda avvalersi di tale diritto, dovrà manifestare la propria volontà con atto scritto 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 viene computato al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

E) Intervalli temporali

Si rimanda alla normativa vigente.

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Fatto salvo quanto previsto dal D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro), è facoltà delle parti, qualora lo vogliano, individuare le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- 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;

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, può essere apposto ai contratti di lavoro

Articolo 55- Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione, le Parti si concordano nell' evidenziare come le attività stagionali costituiscano 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, le parti convengono che il ricorso al lavoro stagionale, è ammissibile 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 con contratto di lavoro stagionale così come descritto sopra, concerne 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 per ogni singolo contratto sarà di otto mesi, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 si stabilisce 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. Il lavoratore che volesse avvalersi di questa possibilità, dovrà manifestare, in forma scritta, la propria volontà entro il termine di mesi tre dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza 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.

Articolo 56 – Welfare Aziendale

Le parti concordano nell'introduzione di un sistema di welfare aziendale, utilizzabile mediante piattaforma digitale on-line debitamente approntata che le aziende metteranno a disposizione dei propri lavoratori secondo le modalità previste dal presente articolo e da un apposito Regolamento che ne espliciti la puntuale operatività.

Il ricorso al sistema di welfare aziendale, potrà avvenire anche in assenza di piattaforma online, secondo uno specifico regolamento che ne espliciti le modalità operative

Entro il 1° giugno di ciascun anno, le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare elencati in via esemplificativa in calce, del valore di € 250,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra indicato, i lavoratori che, superato il periodo di prova, risultino in forza all'azienda dal 1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 Dicembre di ciascun anno.

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01.01-31.12).

Sono esclusi dai beneficiari delle misure di welfare aziendale i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda previsti sia per effetto di un regolamento unilaterale, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, sia derivanti da contrattazione collettiva.

In caso di accordi collettivi, le Parti firmatarie dei medesimi, potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende potranno confrontarsi con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche specifiche dei dipendenti, finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle OO.SS. Stipulanti, forniranno adeguate informazioni, rispettivamente a imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina, e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Le parti concordano sin d'ora sul recepimento di quanto stabilito in tema di welfare aziendale dalla normativa italiana e comunitaria.

1) Spese sostenute dall'Azienda nell'interesse del lavoratore o dei propri familiari

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese sostenute con le seguenti finalità:

- Istruzione ed educazione
 - Corsi di lingua straniera;
 - Corsi di formazione di qualsivoglia natura;
 - Scuole private;
 - Università e testi universitari;
 - Altri servizi di educazione e istruzione;
 - Culto
 - Assistenza sociale e sanitaria
 - Strutture odontoiatriche;
 - Strutture Ospedaliere;
 - Ricreazione
 - Viaggi di qualsivoglia natura;
 - Palestre;
 - Circoli ed eventi sportivi;
 - Cinema;
 - Centri benessere;
 - Concerti;
 - Teatro;
 - Biblioteche;
 - Altri servizi ricreativi.
 - Beni e servizi in natura
 - Buoni Carburante;
 - Buoni spesa alimentare;
 - Buoni e servizi acquistati tramite Amazon;
 - Servizi di trasporto collettivo

- Servizi di abbonamento a TPL, regionale o interregionale;

2) Spese sostenute dal lavoratore nell'interesse dei propri familiari, richieste a rimborso

Rientrano in tali spese, tutti i beni e i servizi che il lavoratore acquista in favore dei propri familiari purché vengano effettuati con le seguenti finalità:

- Educazione;
- Istruzione;
- Assistenza a familiari anziani (oltre i 75 anni compiuti) o non autosufficienti

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Asili nido;
- Scuole materne;
- Servizi di Babysitting;
- Visite di istruzione scolastiche;
- Scuole di istruzione di ogni ordine e grado, pubbliche o private in Italia e all'estero;
- Trasporto scolastico;
- Servizi di mensa;
- Testi scolastici e universitari;
- Gite didattiche e visite di istruzione scolastiche;
- Ludoteche e centri estivi e invernali;
- Badanti;
- Strutture ospedaliere;
- Residenze Sanitarie Assistite e Case di Riposo;
- Altri servizi di assistenza;

Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente è possibile effettuare il rimborso delle spese sostenute da parte del lavoratore per il pagamento degli interessi di prestiti e mutui stipulati dal lavoratore.

TITOLO VI – PERMESSI, INDENNITA', CONGEDI

Articolo 57 - Indennità maneggio denaro e cauzione - Escluso per il settore della panificazione

Il lavoratore che svolge mansioni consistenti nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti, ed è gravato da responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione tabellare.

Qualora al lavoratore venissero richieste delle somme a titolo di cauzione, queste dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito individuato di comune accordo.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Articolo 57 - Trasferte - Escluso per il settore panificazione

Le parti concordano nell'attribuire un rimborso spese per viaggio, vitto e alloggio – nel limite della normalità liquidato in base a nota documentata – in favore di quei lavoratori che vengano temporaneamente incaricati a prestare servizio fuori dal comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza.

Le parti medesime, in deroga a quanto sopra previsto, possono diversamente accordarsi – in forma scritta - individuando rimborsi spese a carattere forfettario.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore. Non può farsi cumulo tra le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Saranno invece retribuite come straordinario, tutte quelle prestazioni di lavoro effettivo svolte su esplicita richiesta del datore di lavoro ed eccedenti la durata dell'orario normale giornaliero.

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.

Articolo 58 - Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 68 del presente accordo collettivo in materia di provvedimenti disciplinari.

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

In caso di ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, è ammesso il recupero a regime normale delle stesse, 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.

Articolo 59 - Permessi

Per improrogabili e giustificate necessità familiari, l'azienda concederà al lavoratore brevi permessi. In aggiunta, 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 sopra nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Previo accordo tra le parti e comunque compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie.

Articolo 60 - Permessi retribuiti straordinari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 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) sarà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi con le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

CONGEDI

Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

A) Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ciascun genitore, per ogni minore nei suoi primi tredici anni di vita, ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo massimo di complessivi 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 (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora intenda avvalersi di tali possibilità, 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. Qualora per ragioni oggettive, il lavoratore sia impossibilitato a rispettare tale termine, egli è comunque tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la suddetta richiesta scritta con allegata certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In caso di minore con handicap che versi in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge n. 104/1992, la lavoratrice madre o il lavoratore padre 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 possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A-bis

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 comma 1 ter del D.Lgs. 26 marzo 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 tal 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 n. 151/2001.

A-ter

Ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della legge n. 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.

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

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, 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 nove giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dieci anni.

Nei suddetti casi, al fine di poter usufruire dei congedi di cui ai precedenti commi, il genitore dovrà 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 che vanti 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.

Per poter usufruire di tali congedi, 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, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale procederà alla valutazione della richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative. In caso di rigetto dell'istanza ovvero di differimento del congedo, informerà tempestivamente 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 luglio 2000, n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. 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.

A questo fine, 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) allegando, altresì, idonea documentazione attestante, 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.

A seguito della richiesta di congedo, l'azienda è tenuta, entro 10 giorni, a darne riscontro al dipendente comunicandone l'esito. L'eventuale rigetto, ovvero la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati con specifico riferimento alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle comprovate ragioni organizzative e produttive che impediscono la sostituzione del dipendente. Tali ragioni organizzative e produttive sono, altresì, comunicate alle Rappresentanze Sindacali. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Qualora si tratti 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.

La richiesta di congedo di cui al presente articolo può essere avanzata anche in caso di decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto "*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.

Se 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 D) (congedo per formazione), il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza retribuzione né decorrenza dell'anzianità per nessun istituto, e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

F) Congedi per l'assistenza di soggetti con handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con handicap 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 marzo 2001, n. 151, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

Articolo 61 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, sarà onere del lavoratore avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda, al fine di consentire a quest'ultima di procedere ai necessari adeguamenti organizzativi.

Sarà altresì onere del lavoratore verificare l'avvenuta ricezione della comunicazione, direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre, entro il 2° giorno di assenza, dovrà inviare all'azienda, apposita certificazione medica attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, entro due giorni dovrà comunicare al datore di lavoro a mezzo fax, posta elettronica o altra modalità messa a disposizione dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In tal modo, si riterranno adempiuti gli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza. 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 ed 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 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.

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.

Articolo 62 - Gravidanza e puerperio

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

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 TFR 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.

Articolo 63 - Molestie sessuali

Al fine di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, le parti concordano sulla necessità di ritenere del tutto inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e, comunque, lesivo della dignità personale, anche ai sensi del decreto legislativo n. 145/2005.

A tal fine, debbono essere considerate molestie sessuali tutti 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 dovrà predisporre tutte le misure per prevenire il verificarsi di tali comportamenti e sarà tenuto alla promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona, nel quadro della salvaguardia e tutela della personalità psicofisica del lavoratore a norma dell'art. 2087 c.c.

Articolo 64 - "Mobbing"

Le parti, concordando sull'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, si impegnano affinché venga evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna quindi a fare quanto in suo potere per prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di tal genere, posto in essere sia dai superiori nei confronti dei sottoposti, sia 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 c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Articolo 65 - 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 tale periodo, gli impiegati avranno diritto alla normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti avranno 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.

Per poter fruire del congedo matrimoniale, la relativa richiesta 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.

Articolo 66 - Indumenti di lavoro

Salvo diversi accordi, l'Azienda fornirà, di regola ogni anno, secondo le esigenze e 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.

Articolo 67 - 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:

- rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né 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.;
- 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.

Articolo 68 - Provvedimenti disciplinari

In caso di mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore, quest'ultimo potrà andar soggetto, a seconda della gravità della condotta, ai seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- 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;
- ponga in essere e siano accertati comportamenti resi in violazione degli artt. 63 e 64 del presente accordo;
- 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.

Articolo 69 - 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:

- 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;
- 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;

- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
- recidiva in qualunque delle mancanze contemplate all'art. 68 del presente accordo (Provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
- fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - a) di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - b) di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dell'azienda;
- introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- furto nell'azienda;
- trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda; l) insubordinazione verso i superiori;
- rissa o litigio con passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda.

Articolo 70 - 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 c.c.n.l. 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 sarà portato a quattro settimane.

Articolo 71 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni è regolamentato come segue:

SETTORE ALIMENTARE

Livello	Operai	Impiegati
1°S		3 mesi
1°		2 mesi
2°		1 mese
3° A	1 mese	1 mese

3°	1 mese	1 mese
4°	15 giorni (di calendario)	1 mese
5°	15 giorni (di calendario)	1 mese
6°	15 giorni (di calendario)	1 mese

SETTORE PANIFICAZIONE

Livello	
A1S, A1	1 mese
A2, A3, A4	15 giorni (di calendario)
B1, B2, B3S	1 mese
B3, B4	15 giorni (di calendario)

Articolo 72 - 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.

Articolo 73 - Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Con la disciplina di seguito indicata e che ha validità a decorrere dal presente accordo, le parti completano ed integrano la normativa di legge sull'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.

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.

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:

- 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;
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo;

- possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- 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;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori 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;
- 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 avviene sempre con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dal presente CCNL per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sono vigenti tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto. In tale periodo, il datore di lavoro e il lavoratore potrà, in qualsiasi momento, risolvere in via unilaterale il rapporto di lavoro senza alcun 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 i relativi aumenti periodici di anzianità.

Aumenti periodici di anzianità

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini dei relativi aumenti periodici, 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 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. La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

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

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

E' possibile far luogo a una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi per quei 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.

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%			

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%			

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.

Ai sensi del comma 2, art. 6, D.Lgs. n. 167/2011 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., da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

La durata della 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. Detta formazione potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. Sarà inoltre possibile integrare la formazione professionalizzante con offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 4, D.Lgs. n. 167/2011, ove esistente.

Le materie strettamente inerenti 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.

E' fatto obbligo per l'apprendista di 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, questi sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

- trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- professionalizzanti.

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).

La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 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).

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'art. 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. 14/9/2011 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.

Articolo 74 - 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 c.c.n.l. le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- soggetti che abbiano più di 40 anni di età;
- 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;
- 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:

1. forma scritta;
2. durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuale proroghe e rinnovi;
3. periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
4. 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 sopra, non può precludere ai lavoratori l'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero il godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Sempre con la finalità 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 ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Ciascuna azienda potrà assumere con il contratto a termine a fini di reinserimento e rispettando i seguenti limiti: a) n. 2 lavoratori a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti; b) n. 3 lavoratori a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

Il lavoratore assunto con tale contratto a termine avrà diritto a 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 di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dall'accordo collettivo.

E' fatto divieto stipulare il contratto di lavoro di cui al presente articolo per i soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Non trova applicazione, invece, l'obbligo 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".

Articolo 75 - Lavoratori immigrati

Tenuto conto della crescente presenza di lavoratori stranieri all'interno delle aziende, le parti concordano sull'opportunità di implementare un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, tenuto conto dell'esigenza dei lavoratori immigrati di far ritorno nel proprio paese di origini le parti concordano che a seguito di specifica e formale richiesta, il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché in considerazione dei 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.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di 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. 76 - Lavoro intermittente

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 CCNL possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente.

L'assunzione con il contratto di lavoro intermittente, così come previsto dall'art. 13 comma 1 del D.Lgs. 81/2015, viene introdotto limitatamente a quelle figure di lavoratori che svolgono in via esclusiva la prestazione lavorativa di presa in carico e consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti del datore di lavoro.

Per i periodi nei quali il lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25 % della retribuzione prevista dal presente contratto. In particolare, la retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da: minimo tabellare; - indennità di contingenza; - E.D.R.; - ratei di tredicesima. Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173.

La suddetta indennità di disponibilità resta comunque esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

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 con le modalità previste dal presente CCNL.

Preventivamente il lavoratore è tenuto a specificare la durata dell'impedimento, e, successivamente, ha l'onere di documentare la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

I lavoratori di cui al presente articolo sono inquadrati nel sesto livello o nel quinto livello sulla base di quanto disposto dalla declaratoria contrattuale.

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 globale di fatto.

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

Art. 77 - Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8/3/2000, n. 53 il lavoratore che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, a fruizione continuativa o frazionata, 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.

Il lavoratore che intenda fruire del congedo di cui al presente articolo, dovrà farne apposita richiesta con un preavviso di almeno 60 giorni.

L'azienda può accogliere, differire o negare la richiesta di congedo di cui sopra.

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:

- n.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.
- n. 1 lavoratore per ogni 3 come sopra calcolati, per le imprese con più di 3 dipendenti.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare e, comunque indipendentemente dalla lunghezza temporale del medesimo, durante il periodo di congedo, il lavoratore avrà diritto al mantenimento del posto di lavoro.

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 CCNL.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del D.M. 21/7/2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Articolo 76 - Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso 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.

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.

Articolo 77 - Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni 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 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 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.

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.

Articolo 78 - Diritto allo studio

Le parti convengono sul valore del miglioramento culturale dei lavoratori e al fine di rendere effettiva la possibilità di implementare tale miglioramento, 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, ivi compresi i corsi di lingua italiana. 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:

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

Tutti i lavoratori dipendenti, senza alcuna distinzione o discriminazione hanno diritto alla frequenza ai corsi scolastici enunciati, potendo godere a tal fine di permessi retribuiti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e 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.

Qualora un lavoratore volesse fruire dei permessi previsti dal presente articolo, 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 ecceda 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.

Articolo 79 - Norme particolari per i quadri del settore alimentare

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.

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 preventivamente autorizzato dall'azienda.

Nota a verbale

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.

Articolo 80 - Telelavoro

Definizione e campo di applicazione

Ricorre la fattispecie del telelavoro allorché all'interno di un contratto o un rapporto di lavoro, si ricorra a una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie e strumenti informatici. In particolare si definisce telelavoro quella prestazione lavorativa che potrebbe essere svolta all'interno dei locali dell'impresa, ma viene svolta al di fuori di essa mediante l'utilizzo di supporti digitali (ad es. pc con relative piattaforme).

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Carattere volontario

Il telelavoro consegue a una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto di comune accordo.

In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni in forma scritta, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono puntuale informazione, sempre in forma scritta, circa l'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e nel caso in cui il datore di lavoro offra, successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro, la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di

per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, il datore di lavoro può accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente una diversità in relazione alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, non incide, di per sé, sullo "status" del telelavoratore che quindi godrà degli stessi diritti e sarà soggetto ai medesimi obblighi – derivanti dalla legge e dal contratto collettivo applicato - degli altri lavoratori che esercitano attività lavorativa all'interno dell'azienda.

Nei casi in cui il telelavoro sia effetto di una pattuizione successiva all'instaurazione iniziale del rapporto di lavoro e quindi non rientri nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, sarà sempre possibile modificare mediante accordo individuale e/o collettivo, la relativa decisione. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Protezione dei dati

Stante anche quanto disposto dal Regolamento UE n. 679/2016 e dal D.Lgs. n. 101/2018, il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede a fornire apposita informativa al telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole e policy aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Diritto alla riservatezza

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 81/2008 (nella parte relativa al lavoro con videoterminali) e del Regolamento UE 679/2016 recepito con D.Lgs. 101/2018.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Nel caso in cui il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione e fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del

presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Salute e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente al D.Lgs. 81/2008 e oltre a quanto previsto ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore dovrà applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Qualora il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Il telelavoratore, qualora lo ritenga necessario, può chiedere ispezioni.

Organizzazione del lavoro

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro con l'intesa che il carico di lavoro e i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Formazione

I telelavoratori debbono poter godere delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla ormale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore e i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Diritti collettivi

I telelavoratori godono gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda, né può in alcun modo essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano, dunque, le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono, altresì inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, deve precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Contrattazione collettiva

Tenuto conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono stipulare, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo collettivo. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

Per contrattazione collettiva, o, in assenza, per contratto individuale redatto con il lavoratore, deve essere prevista la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Articolo 81 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 7/12/2023 e scadrà il 6/12/2028.

Il contratto è rinnovabile tacitamente, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO - PMI	 
CONFSAL FISALS	 



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Dott. Vito Frijia a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

<i>Organizzazione</i>	<i>firme</i>
UNILAVORO - PMI	
CONFSAL FISALS	