

---

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

*ALIMENTARI PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE*

---

**16 SETTEMBRE 2010**

*(Decorrenza: 1° maggio 2010 - Scadenza: 30 aprile 2013)*

***rinnovato***

**28 NOVEMBRE 2013**

*(Decorrenza: 1° maggio 2013 - Scadenza: 30 giugno 2016)*

***Parti stipulanti***

UNIONALIMENTARI-CONFAPI

e

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

***Campo di applicazione del contratto***

Il presente contratto si applica alle aziende industriali produttrici e trasformatrici di alimenti destinati all'uomo o alla specie animale quali: l'industria delle conserve animali, dolciaria, lattiero-casearia, le imprese consortili produttrici di alimenti zootecnici, l'industria dei vini, dei liquori, delle acque e bevande gassate, delle acque minerali e bibite in acqua minerale, nonché delle produzioni e sottoproduzioni affini e derivate della produzione di spiriti, degli alcoli in genere e delle acquaviti, birra e del malto, dei prodotti alimentari vegetali conservati, risiera, le industrie alimentari varie (estratti alimentari, brodi, preparati per brodo, minestre e prodotti affini, alimenti dietetici e della prima infanzia, torrefazione del caffè, succedanei del caffè, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti surgelati), della macinazione e pastificazione, della panificazione, dei prodotti da forno, delle conserve ittiche, dello zucchero, dell'alcol e del lievito, della macellazione e lavorazione delle carni, della produzione di pasti destinati a collettività, ivi comprese le mense aziendali ed interaziendali.

***Dichiarazione comune delle parti***

Le parti richiederanno al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che le aziende che producono pasti destinati a collettività, in via esclusiva o prevalente, vengano inquadrare nell'industria manifatturiera, in quanto produttrici e trasformatrici di prodotti aventi una loro specificità.

#### *Adeguamento delle normative contrattuali*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

#### *Adeguamento delle normative contrattuali*

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

#### *Controversie*

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme del presente contratto, le parti sottoporranno la questione alle competenti Associazioni locali delle PMI aderenti a CONFAPI e alle Associazioni sindacali locali dei lavoratori, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle rispettive Associazioni nazionali.

#### *Decorrenza e durata*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 2010 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 aprile 2013.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del c.c.n.l., ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle parti.

## *Nota a verbale*

Le parti confermano la validità del c.c.n.l. 17 aprile 2008 per il periodo dal 1° gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

### *Decorrenza e durata*

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 2013 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 giugno 2016.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del c.c.n.l., ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

### *Nota a verbale*

Le parti confermano la validità del c.c.n.l. 17 aprile 2008 per il periodo dall'1 gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

## *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali,*

Le disposizioni del presente, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro, non sono cumulabili con alcun altro trattamento e si intendono applicabili alle aziende iscritte alle API territoriali a far data dalla stipula del presente contratto collettivo di lavoro.

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire condizioni individuali anche di fatto più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali e territoriali, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e le consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

## Parte prima

### RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

#### *Art. 1*

*(Relazioni industriali)*

### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

L'UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle PMI del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.

Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni.

#### *Comitato di indirizzo*

Entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione

e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle PMI del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due parti stipulanti il presente contratto.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle PMI del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agro-alimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad istituzioni, amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle PMI alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;

- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà entro il mese di dicembre 2010 per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

A tal proposito UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL proporranno al FAPI l'emanazione di un apposito bando finalizzato al suddetto funzionamento.

Il Comitato potrà inoltre prevedere:

- forme di collaborazione con scuole/università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;

- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle PMI.

#### *Nota a verbale*

Le parti valutano positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL a livello interconfederale, per rilanciare e implementare le politiche della bilateralità, che promette di investire molteplici ambiti operativi e di attivare concrete misure di sostegno ai bisogni dei lavoratori.

Le parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente c.c.n.l.

#### *Osservatorio nazionale di settore*

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;

- le linee di politica agro-industriale per le PMI, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agro-alimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la pubblica amministrazione e le altre categorie;

- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;

- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;

- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;

- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;

- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;

- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;

- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle PMI alimentari in termini di competitività interna ed europea;

- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'UE in materia;

- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;

- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;

- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;

- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le PMI alimentari;

- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;

- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione (ENFEA) e con gli Organismi bilaterali territoriali;

- il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le parti stipulanti potranno sperimentare:

- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziarizzazione e di decentramento produttivo;

- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano

compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comparto.

Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un accordo interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:

- la Commissione paritetica nazionale pari opportunità, composta di 6 membri (3 designati dall'UNIONALIMENTARI-CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL), alla quale è affidato il compito di studio e di ricerca finalizzato:

- alla promozione di azioni positive, da attuare anche attraverso forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita familiare nonché specifiche iniziative formative, attingendo dalle risorse del FAPI;

- ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;

- a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro anche relativamente alle "molestie sessuali";

- a studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.

La Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del "mobbing", con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali;

- una Sezione competente in tema di ambiente e sicurezza alimentare i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

2) A livello regionale, di norma una volta l'anno, si effettueranno incontri tra le rispettive strutture per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale.

In tale sede verranno pertanto fornite le aggregazioni regionali dei dati di cui al precedente punto 1, che consentiranno alle parti di confrontarsi sugli interventi da sviluppare con la regione in materia di:

- programmi di formazione e riqualificazione professionale;

- andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive, in linea con le raccomandazioni UE;

- predisposizione di progetti di ricerca applicata nel settore in raccordo con l'Ente regione;

- piani di sviluppo regionale e raccordi all'indicazione della programmazione nazionale settoriale, con particolare riferimento alle politiche agricole regionali;

- iniziative di supporto finalizzate a:

- ricerca nel settore;

- risparmio energetico;

- tutela dell'ambiente anche mediante l'individuazione di aree destinate alla discarica dei rifiuti industriali.

Le parti potranno altresì concordemente articolarsi in sezioni per approfondire tali tematiche, se ritenute specifiche per i vari comparti nei quali si articola il settore alimentare.

3) A livello provinciale, di norma una volta l'anno, si effettueranno periodici incontri tra le rispettive strutture, per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale, concordemente individuate tra quelle elencate al precedente punto 2, sulla base delle aggregazioni provinciali degli stessi dati.

In particolare, saranno esaminate le situazioni di crisi, ristrutturazioni aziendali, processi di innovazione tecnologica, che diano luogo a riduzione di organico, per la ricerca, nell'ambito delle rispettive competenze di possibili soluzioni.

4) A livello aziendale, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 25/2007 in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, di norma una volta all'anno, saranno fornite, da parte delle aziende che, dopo il 23 marzo 2008, impieghino almeno 50 lavoratori in appositi incontri richiesti per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 25/2007 e con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni, informazioni riguardanti gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali (ad esempio il grado di utilizzo degli impianti), i programmi di investimento e le implicazioni di tali investimenti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie, che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione e sull'andamento complessivo degli orari.

Nel corso di tali incontri le aziende forniranno anche informazioni sui dati consuntivi, sia quantitativi che qualitativi, dell'occupazione e su quelli prevedibili dell'andamento occupazionale in rapporto con gli eventuali processi di ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione femminile, giovanile ed agevolata, sui programmi di formazione professionale, che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.

Le parti potranno confrontarsi sulle informazioni rese, sulle opinioni espresse per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori di cui sopra e sulle relative conseguenze nel corso degli incontri di approfondimento dalle stesse ritenuti necessari.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive, le parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal c.c.n.l. e dalla legislazione vigente per la ricerca di soluzioni alternative, che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le R.S.U. e su richiesta delle stesse, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, le parti potranno scambiarsi le informazioni congiuntamente ritenute utili in caso di:

- processi di ristrutturazione, di riconversione e/o innovazioni tecnologiche, che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive;
- definizione del premio per obiettivi di cui all'art. 53.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 1

*(Relazioni industriali)*

*(Omissis)*

*Comitato di indirizzo*

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio 2014 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente c.c.n.l. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa. Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

*Osservatorio nazionale di settore*

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

A titolo sperimentale e con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, la cui durata è correlata alla vigenza del presente contratto, le Parti, ne concordano l'attivazione. La costituzione avverrà su indicazione del Comitato di Indirizzo e sarà finanziato con un contributo mensile (riferito a 12 mensilità) a carico dell'azienda pari a euro 1 per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
  - le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
  - le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
  - gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;
  - gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;
  - l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
  - le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
  - l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
  - l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;
  - le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
  - le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
  - le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
  - le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
  - le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
  - l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
  - l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
  - i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
  - l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
  - valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
  - il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
  - elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello.
- D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:
- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziarizzazione e di decentramento produttivo;
  - la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.
- Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporta.
- Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.
- (Omissis)*

## Art. 2 (Formazione)

Le parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le parti, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, favoriranno l'adozione di specifiche iniziative formative in particolare rivolte:

a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;

b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle PMI;

c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;

d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 12, 13, 33 e 40 del presente c.c.n.l.;

e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:

- della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;

- della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare;

f) ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) di cui all'art. 62 del presente c.c.n.l. ed ai responsabili del Servizio prevenzione e protezione (R.S.P.P.).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione PMI - FAPI", nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzato per gli scopi specifici;

- delle ferie e/o delle ROL, nel limite massimo di 24 ore annue.

Le parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le parti riconoscono nel Fondo formazione PMI-FAPI uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello aziendale e territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati dal FAPI.

### *Art. 3*

*(Disponibilità del testo contrattuale)*

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei lavoratori presso la Direzione aziendale.

### *Art. 4*

*(Distribuzione del contratto)*

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in forza alla data di stampa del presente c.c.n.l. una copia dello stesso.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale, senza autorizzazione.

### *Art. 5*

*(Diritti sindacali)*

*Assemblea*

In relazione a quanto stabilito dall'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o unitariamente da parte di FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL, nelle singole unità produttive con almeno 16 dipendenti, potranno essere promosse assemblee del personale in forza presso l'unità medesima con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Esse saranno tenute in luoghi idonei messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori degli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera. Potranno partecipare alle assemblee dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La comunicazione dell'assemblea deve pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni lavorativi prima della data prevista.

La comunicazione scritta dovrà contenere l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata, nonché l'ordine del giorno.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore l'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa. Qualora le assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro purché non impediscano la normale attività dei lavoratori non interessati ad esse.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive, fatti salvi oggettivi motivi di impedimento.

Nell'ambito delle ore di cui sopra (10 o 6), le parti aziendali, in relazione a particolari strutture e/o esigenze organizzative, potranno concordare l'effettuazione di assemblee retribuite fuori dell'orario di lavoro.

Laddove le assemblee si svolgano nelle unità produttive, le aziende cureranno di rendere possibile la partecipazione dei lavoratori somministrati (ai sensi dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) nonché, su loro richiesta e su tematiche di comune interesse, dei lavoratori alle dipendenze delle ditte appaltatrici, compatibilmente con la disciplina contrattuale agli stessi applicata.

#### *Affissioni*

Alle Rappresentanze sindacali unitarie è consentito di affiggere in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Copia delle comunicazioni dovrà essere contestualmente inoltrata alla Direzione aziendale.

#### *Permessi per cariche sindacali*

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla R.S.U., comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle R.S.A. dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, sono i seguenti:

- unità produttive da 16 a 50 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 51 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente, a cui si sommano 288 ore annue fisse;
- unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 576 ore annue fisse;
- unità produttive da 601 dipendenti ed oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei Comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'art. 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale alla data di stipula del presente c.c.n.l., verranno mantenute se derivanti da accordi aziendali formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno, inoltre, diritto ai permessi previsti dall'art. 32 della richiamata legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra dovrà tener conto delle obiettive necessità produttive ed organizzative dell'azienda, in particolare nelle aziende di piccole dimensioni.

I permessi sindacali sono riferiti al numero dei seguenti dipendenti in effettivo servizio, calcolato come media dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre), arrotondata all'unità inferiore:

- lavoratori a tempo indeterminato (a dodicesimi per i lavoratori assunti o dimessi in corso d'anno e, per i lavoratori a tempo parziale, in proporzione al loro orario di lavoro rispetto al tempo pieno);

nonché, dal 1° gennaio 2001:

- lavoratori stagionali di cui al punto a) della legge 18 aprile 1962, n. 230 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12);

- lavoratori assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 8 del presente c.c.n.l., di durata non inferiore a sei mesi (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12).

#### *Versamento dei contributi sindacali*

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

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali, che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio di cui all'art. 46 del c.c.n.l. 29 aprile 1992; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'azienda, sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali, congiuntamente stipulanti il presente contratto, di norma mensilmente e comunque con cadenza non superiore al trimestre.

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

Le aziende forniranno, su richiesta delle Organizzazioni sindacali, annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

#### "Rappresentanza sindacale unitaria"

1. Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui al Protocollo sottoscritto dal Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 secondo la disciplina delle elezioni di cui all'Allegato 1, ai cui contenuti espressamente si rinvia. Per il calcolo dei dipendenti in forza, ai sensi dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. 8 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, i lavoratori a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Organizzazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, a condizione che abbiano stipulato il citato Protocollo ed espresso formale adesione al presente contratto collettivo di lavoro.

2. La R.S.U. è composta, per due terzi da rappresentanti eletti da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, con contratto a tempo indeterminato o determinato, il cui contratto, a tale data, consenta una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.

Il mandato conferito scade automaticamente in caso di scadenza del termine del contratto a tempo determinato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova.

La ripartizione dei seggi, fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettante, verrà effettuata con riferimento al peso percentuale delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) sul totale degli addetti.

Qualora non vi siano candidati disponibili di una qualifica, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra.

3. Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

Tale numero non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti al presente c.c.n.l.

Le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a garantire in ogni azienda o unità produttiva comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:

a) il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;

b) il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente c.c.n.l.

Nelle unità produttive in cui si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in particolari periodi dell'anno, ciascuna delle quali di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare il nominativo di un rappresentante dei lavoratori addetti a tali attività, individuato tra questi, purché, alla data di tale comunicazione, nell'unità produttiva il numero di addetti a tali attività sia almeno pari a 35. Tale rappresentante affianca le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U., secondo le indicazioni delle stesse.

4. Nelle unità lavorative con più di 9 R.S.U., per i rapporti con la Direzione aziendale la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

Il numero dei componenti l'esecutivo non può di norma superare il 30% del numero dei componenti della R.S.U.

Spetta alla R.S.U., e in rapporto alle dimensioni aziendali, decidere nel merito dei singoli casi.

5. La R.S.U. sostituisce le Rappresentanze sindacali aziendali di cui al c.c.n.l. 29 aprile 1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge n. 300/1970. Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente c.c.n.l. o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza sindacale unitaria,

rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

I permessi di cui sopra assorbono quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

6. Salvo quanto diversamente disposto dal presente c.c.n.l., le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, dal presente c.c.n.l. e da accordi collettivi in atto.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, il pieno esercizio dei diritti sindacali è garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, ecc.).

Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.

8. Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La Direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

#### *Nota a verbale*

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la Rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

#### *Chiarimento a verbale*

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

#### *Dichiarazione a verbale*

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

#### *Norma transitoria*

Fino alla avvenuta elezione delle R.S.U. secondo le normative di cui al presente articolo rimangono vigenti le normative di cui al c.c.n.l. 29 aprile 1992.

#### Parte seconda

#### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### *Art. 6*

#### *(Assunzione)*

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- la località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la durata del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- il periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica;

- la retribuzione;
- il numero di matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Per i viaggiatori e piazzisti dovranno inoltre essere precisati i compiti e la zona di competenza.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare, oltre agli altri documenti richiesti dalle leggi in vigore, anche i seguenti:

- 1) documento di identificazione rilasciato dall'autorità competente;
- 2) libretto di lavoro, se in possesso del lavoratore;
- 3) documenti delle Assicurazioni sociali obbligatorie per invalidità, vecchiaia, tubercolosi e superstiti;
- 4) la documentazione relativa alla corresponsione degli assegni familiari, qualora ne abbia diritto;
- 5) il certificato di attribuzione del numero di codice fiscale.

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà altresì notificare alla ditta:

- la sua residenza;
- l'eventuale diverso domicilio.

Il lavoratore è tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

All'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà al lavoratore il modulo di adesione al FONDAPI e la nota informativa.

In caso di prima assunzione in azienda che applica il presente c.c.n.l., al lavoratore sarà fornita una copia del c.c.n.l.

#### *Art. 7 (Periodo di prova)*

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, non superiore a:

<i>Livelli</i>	<i>Giorni</i>
Quadri, 1° e 2°	130
3°, 4° e 5°	90
6°	40
7°	35
8°	30

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e successive integrazioni e per quelle aggiuntive definite dalle parti nell'art. 8, punto c) del paragrafo "Durata massima - Deroghe - Precedenze" e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche

mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista dal presente articolo.

Laddove non fosse stato raggiunto il suddetto limite massimo, per i citati lavoratori sarà possibile stabilire un nuovo periodo di prova, in fase di assunzione, che complessivamente non potrà superare la differenza tra il periodo massimo previsto dal presente articolo e quello già compiuto nella stessa azienda nel biennio precedente.

Periodo di prova per il settore panificazione industriale

<i>Livello</i>	<i>Durata</i>
1° e 2°	90 giornate di lavoro effettivo
A e 3°B	60 giornate di lavoro effettivo
4°	45 giornate di lavoro effettivo
5° e 6°	30 giornate di lavoro effettivo

*Art. 8*

*(Contratto a tempo determinato)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

*Apposizione del termine*

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

*Causali*

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;

2) punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;

3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le "private labels");

5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

6) attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima - Deroghe - Precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;

7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a) dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;

8) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

9) sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";

10) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

11) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;

12) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8-bis", le assunzioni:

- di cui ai punti 1 e da 5 a 12 del 1° comma;

- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;

- dei lavoratori di età superiore a 55 anni.

#### *Trattamento di malattia*

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1ª nota a verbale dell'art. 36 del presente c.c.n.l.

#### *Durata massima - Deroghe - Precedenze*

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; ulteriori periodi sono possibili in applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;

- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;

- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale;

d) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Quanto previsto nel presente punto può essere derogato in applicazione dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008;

e) il lavoratore assunto 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

#### *Lavoratori addetti alle attività stagionali: passaggio di livello*

I lavoratori addetti alle attività stagionali di cui alla normativa vigente, passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi mesi 6 di effettivo servizio nelle stesse mansioni.

#### *Maturazione di ferie, ROL, ex festività, tredicesima e quattordicesima mensilità*

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà applicato anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 25 (Riduzione dell'orario di lavoro) ed all'art. 31 (ex festività).

#### *Trattamento di fine rapporto*

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente c.c.n.l.

#### *Prima nota a verbale*

In applicazione del comma 7, dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà

occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

### *Seconda nota a verbale*

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

### *Terza nota a verbale (per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole)*

In relazione alla specificità del settore, caratterizzato dalle problematiche dell'allevamento, della macellazione e deperibilità del prodotto, le parti, allo scopo di favorire lo sviluppo aziendale con conseguenti nuove opportunità di lavoro, convengono di poter eventualmente ricorrere alle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987, per disciplinare in maniera più ampia l'utilizzo dei contratti a tempo determinato. La titolarità per l'introduzione e la regolamentazione dello strumento di cui sopra è delle Organizzazioni sindacali territoriali, delle R.S.U. e delle Direzioni aziendali.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 8

*(Contratto a tempo determinato)*

*Apposizione del termine*

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

*Causali*

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;

2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;

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

4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);

5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

6 - attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;

7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218;

8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

9 - sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";

10 - utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete;

12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis", le assunzioni:

- di cui ai punti 1 e da 4 a 12 del 1° comma;

- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;

- dei lavoratori di età superiore a 55 anni;

- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma I-bis, del D.Lgs. 368/2001 così come novellato dalla legge 99/2013.

*Contratti a termine acausali*

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 e dei casi esplicitati precedentemente, non è richiesto così come dispone l'articolo 1, comma 1-bis, del medesimo decreto citato, così come novellato dalla legge 99/2013, in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi definiti dalle Parti:

a) in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;

b) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'articolo 1 comma 1 e 1 bis del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dalla legge 99/2013, non può chiaramente superare, comprensivo di proroghe e rinnovi, i termini massimi previsti dalle disposizioni di legge.

#### *Trattamento di malattia*

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1ª nota a verbale dell'art. 36 del presente c.c.n.l.

#### *Durata massima - deroghe - precedenze*

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/2001, di applicare a tutti i contratti a termine di cui all'articolo 1 del citato decreto e dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali in caso di successione di contratti a tempo determinato acausali, di cui ai casi riportati in precedenza, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.

In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; ulteriori periodi sono possibili in applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. deroga "assistita");

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrono i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorre procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le Parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a gacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

d) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Quanto previsto nel presente punto può essere derogato in applicazione dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008;

e) il lavoratore assunto 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

(Omissis)

*Art. 8 bis*

*(Somministrazione di lavoro)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. da 20 a 28 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

*1. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*

Ai sensi dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, così come modificato ed integrato dall'art. 2, comma 143, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, le parti possono individuare ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

*2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa.

1) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

2) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;

3) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;

4) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;

5) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;

6) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o "direct marketing";

7) sostituzione di lavoratori assenti;

8) temporanea utilizzazione in qualifiche:

- non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

- ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte,

per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

9) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;

10) installazione e collaudo di nuove linee produttive;

11) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;

12) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

13) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui ai punti 1, 3, 6 e 7 del 2° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8-bis".

Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi degli articoli da 28 a 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

#### *1. Premio per obiettivi*

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, per i rapporti a tempo determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

#### *2. Principio di non discriminazione*

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente c.c.n.l.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con regioni, province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso decreto legislativo.

Normativa comune agli artt. 8 e 8-bis

#### *Numero massimo per sostituzioni di lavoratori assenti*

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

*Numero massimo per utilizzo solo di contratti a tempo determinato o solo di contratti di somministrazione*

In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8-bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

*Numero massimo per utilizzo contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione*

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

*Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili*

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 8 bis

*(Somministrazione di lavoro)*

*(Omissis)*

*2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
7. sostituzione di lavoratori assenti;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche:
  - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
  - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;
11. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;
12. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
13. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
14. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui punti 1, 3, 6, 7 e 14 del 2° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis".

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

(*Omissis*)

#### *Art. 9*

##### *(Tirocinio)*

Al fine di agevolare l'inserimento nelle realtà produttive, i lavoratori:

- privi di esperienza professionale specifica;

ovvero

- che risultino disoccupati da almeno 12 mesi od occupati in attività occasionali;

potranno essere inquadrati:

a) nell'8° livello:

- fino a 18 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 7° livello;

- fino a 24 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 6° livello;

b) nel 7° livello:

- fino a 27 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 5° livello;

c) nel 6° livello:

- fino a 30 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti in livelli superiori al 5°.

Per i lavoratori di cui al presente articolo:

- il periodo di prova è di 40 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui al precedente punto a) e 90 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui ai precedenti punti b) e c), proporzionalmente prolungato in caso di part-time;

- per la durata del tirocinio, la retribuzione è composta unicamente dagli elementi previsti dal presente c.c.n.l. per 14 mensilità, con esclusione di ogni altra eventuale voce retributiva a qualsiasi livello di contrattazione definita;

- per la durata del tirocinio, non si applica quanto previsto dall'art. 18 (Classificazione del personale).

A tali lavoratori:

- verranno comunque corrisposte quelle maggiorazioni ed indennità connesse alle modalità di svolgimento delle prestazioni;

- verrà fornita una formazione teorico-pratica di complessive 20 ore, che favorisca il conseguimento della prevista professionalità.

Per la maturazione degli istituti contrattuali, che fanno riferimento all'anzianità di servizio, il periodo di tirocinio è considerato utile trascorso il 50% dello stesso.

##### *Clausola di rinvio*

Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro, ivi compresi i termini di preavviso previsti per gli altri lavoratori del livello finale del tirocinante.

##### *Nota a verbale*

Nel periodo di effettiva prestazione, per quanto attiene il presente articolo, le parti hanno voluto ricomprendere solo i periodi utilizzati di ferie, festività e ROL nonché gli infortuni sul lavoro e le certificazioni di malattia complessivamente non superiori a 30 giorni di calendario.

#### *Art. 10*

##### *(Lavoro a tempo parziale)*

#### *Tipologia di rapporti a tempo parziale*

In attuazione dei rinvii disposti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

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 o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro).

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 6 del presente c.c.n.l.

#### *Clausole elastiche e flessibili*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2 e dall'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e dal comma 44 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine:

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

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

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7, ultimo periodo e 8 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti):

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
- di almeno 5 giorni lavorativi;
- comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
- 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
- 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;

- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

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

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (\*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

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, lett. 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.

-----  
(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel 2° comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

#### *Convalida della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale*

Il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 61/2001).

#### *Informazioni alle Rappresentanze sindacali aziendali*

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 61/2001).

#### *Precedenze*

##### **A) Da tempo pieno a tempo parziale**

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

A far data dal 1° gennaio 2012 le misure percentuali di cui al comma precedente saranno sostituite dalle seguenti:

- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

- 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (\*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;

d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;

- in ordine cronologico di presentazione;

- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

-----  
(\* ) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel 2° comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

#### B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### *Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa*

In applicazione dell'art. 3, commi 12-bis e 12-ter, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;

- 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 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

#### *Prestazioni supplementari e straordinarie*

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 25.

Il lavoro supplementare è ammesso:

a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:

- del + 70% per le aziende fino a 50 dipendenti;
- del + 60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
- del + 50% per le aziende con più di 250 dipendenti.

In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;

b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%.

Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 29, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 24 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 24).

Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 29 del presente contratto.

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

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

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (\*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. 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.

-----  
(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel 2° comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

#### *Principio di non discriminazione*

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

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

- l'importo della retribuzione oraria;

- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

- la maternità;

- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, 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 c.c.n.l.;

- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

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

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*

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

#### *Art. 11*

*(Donne - Fanciulli - Adolescenti)*

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, dei bambini e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 solo se in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Per i bambini e gli adolescenti, anche se non assunti come apprendisti, valgono le tutele di cui al D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, riportate nell'art. 14 - Disciplina dell'apprendistato.

#### *Art. 12*

*(Tutela della maternità)*

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A far data dal 1° settembre 1992, la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato, e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto, il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

La lavoratrice madre adottiva o affidataria in preadozione, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario in preadozione, potranno godere dell'astensione obbligatoria "post-partum", dell'astensione facoltativa, delle assenze per malattia del bambino e dei riposi giornalieri, nei limiti previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

#### *Art. 13*

*(Congedi)*

##### *1) Permessi per eventi e cause particolari*

In applicazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui

al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 25 del c.c.n.l.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2012, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli di cui al 1° comma.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

## *2) Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari*

### *A) Congedi parentali*

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (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.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

### *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 otto 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 gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

#### D) Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.

Ferme restando tutte le condizioni previste dal presente punto D), la percentuale di cui al comma precedente è fissata al:

- 2% dal 1° gennaio 2011;
- 3% dal 1° gennaio 2012.

#### 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'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Tali ragioni organizzative e produttive sono comunicate alla R.S.U. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero

quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto "Permessi per eventi e cause particolari", per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

#### 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'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'art. 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.

#### *Dichiarazione comune*

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

#### *Art. 14*

*(Disciplina dell'apprendistato)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Dal 1° marzo 2006 trova applicazione la seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003.

Ai contratti di apprendistato, instaurati fino al 28 febbraio 2006, ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 6 maggio 2004, nonché, per la formazione, all'Allegato 3 del medesimo c.c.n.l.

#### 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

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

#### Campo di applicazione per il settore panificazione industriale

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (accordo 19 aprile 2006).

#### Età di assunzione

Ai sensi del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore a 16 anni ed è subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatorio.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui rispettivamente agli artt. 49 e 50, del D.Lgs. n. 276/2003, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

#### Numero massimo

Ai sensi dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

#### Esclusioni

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5 del presente c.c.n.l.

#### Disciplina del contratto di apprendistato

Ai sensi degli artt. 47 e 48, del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58, per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod. civ..

#### Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 7, per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

#### Aumenti periodici di anzianità

Per gli apprendisti di cui al punto 2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

### Tirocinio presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

#### 1. *Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione*

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 16 anni di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai Servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge n. 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)	
	7°	Oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. n. 68/1999) o portatori di handicap (L. n. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (*)	18	30

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 53, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003.

#### 2. *Apprendistato professionalizzante*

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge n. 53/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. n. 68/1999) o portatori di handicap (L. n. 104/1992)

Dimensione aziende	7° liv.	6° liv.	5° liv.	4° liv.	Oltre 4° liv.
Fino a 50 dip.	42	48	54	66	72
Da 51 a 250 dip.	36	42	48	54	60

Oltre 250 dip.	30	34	38	42	48
----------------	----	----	----	----	----

Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (\*)

<i>Dimensione aziende</i>	<i>7° liv.</i>	<i>6° liv.</i>	<i>5° liv.</i>	<i>4° liv.</i>	<i>Oltre 4° liv.</i>
Fino a 50 dip.	36	42	48	60	66
Da 51 a 250 dip.	30	36	42	48	54
Oltre 250 dip.	24	28	32	36	42

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, 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.

La durata dell'apprendistato, di cui ai precedenti punti 1 e 2, è incrementata di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:

- soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;
- soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;
- ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

### *3. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69, della legge n. 144/1999, i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative.

### Retribuzione

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dal 1° novembre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così determinati:

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo mesi</i>	<i>periodo</i>	<i>Secondo mesi</i>	<i>periodo</i>	<i>Terzo mesi</i>	<i>periodo</i>
--------------------------------	-----------------------	----------------	-------------------------	----------------	-----------------------	----------------

24	15	9	-
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6
38	15	15	8
40	16	16	8
42	17	17	8
44	18	18	8
46	19	19	8
48	19	19	10
50	20	20	10
54	22	22	10
60	24	24	12
66	27	27	12
72	29	29	14

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopra indicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopra indicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopra indicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopra indicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopra indicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

*Nota a verbale*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008 (il cui testo è riportato negli allegati).

Formazione (di cui all'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003)

#### *1. Formazione non esclusivamente aziendale*

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono quelli previsti nell'ambito delle aree professionali, di cui all'Allegato 1 del presente articolo, fino all'approvazione delle leggi regionali, come previsto dall'art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003.

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione, il monte ore per tale formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di "e-learning", qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

- 1) trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- 2) professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;

- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (Allegato 1).

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (Allegato 2).

## *2. Formazione esclusivamente aziendale*

Nell'ambito dei criteri generali di cui ai commi 5 e seguenti dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, 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.

A norma dell'accordo interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

### *Il tutor*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000, e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale;

- la funzione di tutor può essere svolta:

- nelle imprese con almeno 15 dipendenti, da un lavoratore qualificato designato dalle stesse;

- nelle imprese con meno di 15 dipendenti, anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante;

- in ambedue i casi di cui sopra, da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti (art. 2, comma 4, del D.M. 28 febbraio 2000);

- le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor;

- il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;

- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;

- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica;

- il tutor aziendale:

- affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;

- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;

- esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (Allegato 3), da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;

- partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

### *Il libretto formativo del cittadino*

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dagli artt. 2, comma 1, lett. i) e 49, comma 5, lett. d), del D.Lgs. n. 276/2003, approvato con D.M. 10 ottobre 2005.

### *Dichiarazioni a verbale*

Le parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali, in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

#### Orario di lavoro

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345).

Gli adolescenti (art. 11, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

#### Part-time (accordo 19 aprile 2006)

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale.

In tal caso le durate per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a:

- apprendisti assunti fino al 28 febbraio 2006: 48 mesi;

- apprendisti assunti dal 1° marzo 2006: 72 mesi (60 mesi per il settore panificazione industriale).

#### Riposo settimanale

Ai sensi dell'art. 13, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

#### Lavori vietati

In applicazione dell'art. 7, del D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'Allegato I allo stesso decreto legislativo.

E' fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;

- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

#### Ferie

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda,

spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

#### Malattia

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Per gli apprendisti (anche del settore panificazione industriale) assunti dal 1° gennaio 2011, la percentuale di cui sopra viene incrementata al 60%.

#### Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### Clausole di rinvio

1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.

2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

#### *Nota a verbale*

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Panificazione industriale: trattamento normativo ed economico dell'apprendistato professionalizzante

#### Norma generale di rinvio

Per la panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

#### Durata

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate massime in relazione ai livelli da conseguire:

- 1° e 2°: 60 mesi;
- 3°A e 3°B: 48 mesi;
- 4° e 5°: 40 mesi.

Tali durate sono:

a) ridotte di sei mesi per i soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere. Per ottenere tale riduzione, i titoli di studio devono essere necessariamente certificati all'azienda prima dell'assunzione;

b) ridotte di 6 mesi per i 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;

c) incrementate di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:

1) soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;

2) soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;

3) ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

#### Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

Durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

#### Trattamento economico

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sotto indicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sotto indicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sotto indicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
72	42	20	10
66	38	20	8
60	36	18	6
54	32	16	6
52	31	16	5
48	30	13	5
46	28	13	5
42	25	13	4
40	24	12	4
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

Per durate dell'apprendistato inferiori a 28 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

#### Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali di cui ai commi 5 e seguenti dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, 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.

A norma dell'accordo interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

#### Allegato 1

<i>Aree aziendali</i>	<i>Formazione professionalizzante</i>		
	<i>Conoscere i prodotti e servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale</i>	<i>Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità</i>	<i>Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro</i>
Amministr. e gestione aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale Lingue	Tecniche di: - gestione aziendale - archiviazione - amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione Rapporti con enti ed istituti
Ricerca e sviluppo del prodotto/processo	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP Analisi di laboratorio
Produzione	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Disegno tecnico Lingue	Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti alimentari durante il trasporto	Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP Tecniche di magazzino e stoccaggio
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale	Tecniche e metodi di lavoro
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti

Manutenzione - Impiantistica	Conoscenza dei prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	Tecniche di manutenzione (tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica, e/o elettronica, e/o elettrotecnica, e/o pneumatica, ecc.)
---------------------------------	--	---	--

<i>Aree aziendali</i>	<i>Formazione professionalizzante</i>		
	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministr. e gestione aziendale	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Ricerca e sviluppo del prodotto/processo	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Produzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Sistemi informativi	Informatica telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Informatica telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o soddisfazione del cliente e del consumatore
Manutenzione - Impiantistica	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Innovazioni

	Strumenti di lavoro	di Ecologia ambientale	e tutela	
--	---------------------	------------------------	----------	--

## Aree aziendali e relative qualifiche professionali

### Amministrazione e gestione aziendale

- Tecnici ed operatori di amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Operatori di contabilità
- Tecnici ed operatori di gestione personale
- Operatori di segreteria

### Ricerca e sviluppo del prodotto/processo

- Tecnici ed operatori di acquisti
- Tecnici ricerca sviluppo alimentare
- Disegnatori/progettisti cad/cam
- Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- Tecnici ed operatori di sistemi qualità (processi e prodotti)
- Tecnici ed operatori di laboratorio
- Tecnici di ambiente/sicurezza

### Produzione

- Tecnici programmazione della produzione
- Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- Conduttori di processi e sistemi automatizzati
- Operatori di produzione e servizi

### Logistica

- Tecnici programmazione della logistica
- Tecnici ed operatori di approvvigionamenti
- Magazzinieri
- Operatori alla movimentazione e stoccaggio

### Sistemi informativi

- Tecnici ed operatori del sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale

### Commerciale e comunicazione

- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- Operatori-servizi commerciali
- Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- Tecnici ed operatori di comunicazione e immagine

### Manutenzione-Impiantistica

- Tecnici ed operatori della programmazione della manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di implementazione/adeguamento impianti

## Allegato 2

Apprendistato professionalizzante: Piano formativo individuale  
(da allegare alla lettera di assunzione)

*A) Dati relativi al datore di lavoro*

Impresa: ..... (ragione sociale ed indirizzo)  
Codice fiscale/Partita IVA ..... c.c.n.l. applicato: UNIONALIMENTARI-CONFAPI  
Telefono: ..... fax: ..... e-mail: .....  
Legale rappresentante: (nome e cognome) .....  
Attività dell'impresa: .....  
Indirizzo della sede legale: .....  
Sede di lavoro dell'apprendista: .....

*B) Dati relativi all'apprendista*

Sig./sig.ra ..... (nome e cognome), nato/a a .....  
il ..... (1) residente a ..... in via .....  
Telefono: ..... fax: ..... e-mail: .....  
Cod. fisc. .... cittadinanza .....  
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di extracomunitari): .....

*C) Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro*

1) Titolo/i di studio posseduto/i:  
a) .....  
b) .....  
2) Percorsi di istruzione non conclusi: .....  
a) .....  
b) .....  
Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
Possesso di qualifica professionale: (indicare quale/i):  
a) .....  
b) .....  
Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:  
Impresa: .....  
dal ..... al .....  
con mansioni di .....  
Impresa: .....  
dal ..... al .....  
con mansioni di .....  
Precedente/i periodo/i di apprendistato:  
Impresa: .....  
dal ..... al .....  
con mansioni di .....

*D) Aspetti normativi*

Data di assunzione: .....  
Area aziendale: .....  
Qualifica professionale da conseguire: .....  
Livello iniziale: ..... (2) - Livello finale: ..... (indicare i livelli come da c.c.n.l.)  
Durata del contratto: mesi ..... (3)  
Orario di lavoro: ( ) tempo pieno ( ) tempo parziale: ore n.: ..... (medie settimanali su base annua)

*E) Contenuti formativi*

Il monte ore della formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:  
- Formazione trasversale (4), per complessive n. .... ore, riguardanti:  
a) Competenze relazionali:

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
- saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
- saper analizzare e risolvere i problemi;
- definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.
- b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:
  - conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
  - conoscere gli elementi economici e commerciali dell'impresa, quali: le condizioni ed i fattori di redditività (es. produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, ecc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, ecc.).
- c) Disciplina del rapporto di lavoro:
  - conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
  - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.
- d) Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):
  - conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
  - conoscere i principali fattori di rischio;
  - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
- Formazione professionalizzante (5), per complessive n. .... ore, riguardante il profilo professionale specifico:
  - aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui all'Allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....
- 6) .....
- 7) .....
- 8) .....

*F) Modalità di erogazione della formazione*

- a) L'impresa effettuerà presso la propria sede:
  - la formazione trasversale
  - la formazione professionalizzante
- b) Per la realizzazione del percorso formativo:
  - non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni
  - è previsto l'utilizzo di soggetti esterni
  - è previsto l'utilizzo di strutture esterne: (da indicare) .....
- c) La formazione verrà svolta (è possibile barrare più opzioni):
  - con FAD (formazione a distanza)
  - "e-learning"
  - in aula
  - seminari
  - "on the job"
  - visite aziendali
  - in affiancamento
  - esercitazioni
  - altro: (da indicare) .....

*G) Tutor*

- Il tutor, con formazione e competenze adeguate (6), è:  
 il/la sig./sig.ra ..... codice fiscale: .....
- Lavoratore qualificato (7):
    - livello di inquadramento: .....
    - anni di esperienza: .....
  - Titolare dell'impresa (8)
  - Socio (8)
  - Familiare coadiuvante (8)

L'impresa

.....  
.....

L'apprendista

.....

-----  
Note applicative

- (1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.
- (2) Il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.
- (3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati dall'apprendista all'atto dell'assunzione, 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.
- (4) La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.
- (5) La formazione professionalizzante è riportata nell'Allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008.
- (6) La formazione, le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28 febbraio 2000.
- (7) Il tutor deve:
- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
  - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- (8) Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

Allegato 3

Attività formativa svolta durante il periodo di apprendistato

<i>Aree tematiche e contenuti</i>	<i>Periodo e durata</i>	<i>Modalità adottate</i>	<i>Sottoscrizione</i>
	Dal ..... Al ..... Totale ore .....	( ) FAD (Formazione a distanza)( ) In aula( ) "On the job"( ) In affiancamento( ) "E-learning"( ) Esterna( ) Altro	Tutor..... Apprendista.....
	Dal ..... Al ..... Totale ore .....	( ) FAD (Formazione a distanza)( ) In aula( ) "On the job"( ) In affiancamento( ) "E-learning"( ) Esterna( ) Altro	Tutor..... Apprendista.....
	Dal ..... Al ..... Totale ore .....	( ) FAD (Formazione a distanza)( ) In aula( ) "On the job"( ) In affiancamento( ) "E-learning"( ) Esterna( ) Altro	Tutor..... Apprendista.....

	Dal ..... Al ..... Totale ore .....	( ) FAD (Formazione a distanza)( ) In aula( ) "On the job"( ) In affiancamento( ) "E-learning"( ) Esterna( ) Altro	Tutor..... Apprendista.....
	Dal ..... Al ..... Totale ore .....	( ) FAD (Formazione a distanza)( ) In aula( ) "On the job"( ) In affiancamento( ) "E-learning"( ) Esterna( ) Altro	Tutor..... Apprendista.....

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

**Art. 14**

*(Disciplina dell'apprendistato)*

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 167/2011, così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012.

Ai contratti di apprendistato instaurati antecedentemente all'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, continua ad applicarsi la previgente disciplina di cui all'articolo 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010, fino alla loro naturale scadenza.

*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*

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

*Campo di applicazione per il settore panificazione industriale*

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (Accordo 19 aprile 2006).

*Età di assunzione*

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011, articolo 3, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui rispettivamente agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 167/2011, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

*Numero massimo*

Ai sensi dell'art. 2 commi 3 del D.Lgs. n. 167/2011, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati di cui all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 167/2011.

*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. 5 del presente c.c.n.l.

*Disciplina del contratto di apprendistato*

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 167/2011, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;

e) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

### Aumenti periodici di anzianità

Per gli apprendisti di cui al punto 2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

### Tirocinio presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

### 1 - Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)	
	7°	oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (*)	18	30

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione. Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 2 del D.Lgs. 167/2011.

### 2 - Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 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.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livelli	Parametro	Durata Complessiva Mesi
7	110	24
6	120	36
5	130	36
4	145	36
3	165	36
2	200	36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, 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.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente c.c.n.l. l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010.

### 3 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati

di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 144/1999, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

#### *Retribuzione*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dall'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così determinati

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	15	9	-
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

#### *Nota verbale*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008.

#### *Nota verbale*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° novembre 2010 fino al giorno precedente di entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 settembre 2010.

Formazione (di cui all'art. 4 del D.Lgs. 167/2011)

#### *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.

In attuazione del comma 2 art. 6 D.Lgs. 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. allegato n. 1 al presente articolo, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art. 4 D.Lgs. 167/2011. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data. Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

- a) trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- b) professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1).

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (All. 2).

#### *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).

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

#### *Il tutor*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.

- La funzione di tutor può essere svolta:

- nelle imprese con almeno 15 dipendenti, da un lavoratore qualificato designato dalle stesse;
- nelle imprese con meno di 15 dipendenti, anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante;
- in ambedue i casi di cui sopra, da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti.

- Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.

- Il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

- Il tutor aziendale:

- affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (all. 3), da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;
- partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

#### *Il libretto formativo del cittadino*

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10 ottobre 2005. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard allegato all'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 da depositarsi presso ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

#### *Dichiarazioni a verbale*

Le Parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali nonché accordi interconfederali, materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

#### *Orario di lavoro*

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345).

Gli adolescenti (art. 11 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

#### *Part-time (Accordo 19 aprile 2006)*

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale.

In tal caso le durate per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a:

- apprendisti assunti fino al 28 febbraio 2006: 48 mesi;
- apprendisti assunti dal 1° marzo 2006: 72 mesi (60 mesi per il settore Panificazione industriale).

#### *Riposo settimanale*

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

#### *Lavori vietati*

In applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso D.Lgs.

È fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

#### *Ferie*

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

#### *Malattia*

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Per gli apprendisti (anche del settore Panificazione Industriale) assunti dal 1° gennaio 2011, la percentuale di cui sopra viene incrementata al 60%.

#### *Infortunio*

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### *Clausole di rinvio*

1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.

2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

#### *Nota a verbale*

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Panificazione industriale: trattamento normativo ed economico dell'apprendistato professionalizzante

#### *Norma generale di rinvio*

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente c.c.n.l. l'individuazione entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010.

#### *Durata*

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate massime in relazione ai livelli da conseguire:

1° e 2°	36 mesi
3A e 3B	36 mesi
4° e 5°	28 mesi

#### *Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

Durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

**Trattamento economico**

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

**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.

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

**Allegato 2**

Apprendistato professionalizzante: piano formativo individuale

(Da allegare alla lettera di assunzione)

**A - Dati relativi al datore di lavoro**

Impresa: ..... (ragione sociale ed indirizzo)  
 Codice fiscale/Partita IVA ..... c.c.n.l. applicato: Unionalimentari-Confapi  
 Telefono: ..... Fax: ..... e-mail: .....  
 Legale rappresentante: (Nome e Cognome) .....  
 Attività dell'impresa: .....  
 Indirizzo della sede legale: .....  
 Sede di lavoro dell'apprendista: .....

**B - Dati relativi all'apprendista**

Sig./Sig.ra ..... (Nome e cognome), nato/a a .....  
 il ..... (1) residente a ..... via .....  
 Telefono: ..... Fax: ..... e-mail: .....  
 Cod. fisc. .... Cittadinanza .....  
 Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di extracomunitari): .....

**C - Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

- Titolo/i di studio posseduto/i:  
 a) .....  
 b) .....  
 - Percorsi di istruzione non conclusi: .....  
 - Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:  
 a) .....  
 b) .....  
 c) .....  
 - Possesso di qualifica professionale: (indicare quale/i) .....  
 - Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:  
 -- Impresa: ..... dal ..... al .....  
 --- con mansioni di .....  
 -- Impresa: ..... dal ..... al .....  
 --- con mansioni di .....  
 - Precedente/i periodo/i di apprendistato:  
 -- Impresa: ..... dal ..... al .....  
 --- con mansioni di .....

**D - Aspetti normativi**

- Data di assunzione: .....  
 - Area aziendale: .....  
 - Qualifica professionale da conseguire: .....  
 - Livello iniziale: ..... (2) - Livello finale: ..... (indicare i livelli come da c.c.n.l.)  
 - Durata del contratto: mesi ..... (3)  
 - Orario di lavoro: [ ] tempo pieno [ ] tempo parziale: ore n. .... (medie settimanali su base annua)

**E - Contenuti formativi**

Il monte ore della formazione non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:

- Formazione trasversale (4), per complessive n. .... ore, riguardanti:

a) Competenze relazionali:

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
  - saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
  - saper analizzare e risolvere i problemi;
  - definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.
- b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:
- conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
  - conoscere gli elementi economici e, commerciali dell'impresa, quali: le condizioni ed i fattori di redditività (es. produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, ecc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, ecc.).
- c) Disciplina del rapporto di lavoro:
- conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
  - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.
- d) Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):
- conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
  - conoscere i principali fattori di rischio;
  - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
- Formazione professionalizzante (5), per complessive n. .... ore, riguardante il profilo professionale specifico:
- Aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui all'allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....
- 6) .....
- 7) .....
- 8) .....

**F - Modalità di erogazione della formazione**

- a) L'impresa effettuerà presso la propria Sede:
- la formazione trasversale;
  - la formazione professionalizzante.
- b) Per la realizzazione del percorso formativo:
- non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni;
  - è previsto l'utilizzo di soggetti esterni;
  - è previsto l'utilizzo di strutture esterne: (da indicare).....
- c) La formazione verrà svolta (è possibile barrare più opzioni):
- Con FAD (Formazione a distanza)
  - In aula
  - On the job
  - In affiancamento
  - E-learning
  - Seminari
  - Visite aziendali
  - Esercitazioni
  - altro: (da indicare).....

**G - Tutor**

Il tutor, con formazione e competenze adeguate, è:  
 il/la Sig./Sig.ra ..... codice fiscale: .....

- Lavoratore qualificato (6):
- livello di inquadramento: .....
- anni di esperienza: .....
- Titolare dell'impresa (7)
- Socio (7)
- Familiare coadiuvante (7)

L'Impresa  
 .....  
 L'Apprendista  
 .....

**Note applicative**

- (1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.
- (2) Il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.
- (3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati dall'apprendista all'atto dell'assunzione, 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.
- (4) La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.
- (5) La formazione professionalizzante è riportata nell'allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. del presente c.c.n.l.
- (6) Il tutor deve:
  - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;

- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.  
(7) Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

**Art. 15**  
*(Contratto di inserimento)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Ai sensi degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, il contratto di inserimento è così regolamentato:

*Definizione e campo di applicazione*

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

*Nota a verbale*

Le parti richiederanno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

- che, ai fini di cui sopra, tra i "disoccupati di lunga durata" vengano ricompresi anche gli "inoccupati di lunga durata", come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. e), del D.Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani, cioè, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 297/2002, i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti;
- relativamente all'art. 54, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 276/2003:
- se la dizione "almeno 2 anni" debba essere intesa come gli ultimi 2 anni di calendario rispetto all'assunzione ovvero 2 anni in un determinato arco temporale;
- se con la dizione "che non abbiano lavorato" debba intendersi qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma, e come considerare eventuali attività occasionali.

*Condizioni per l'assunzione*

Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano:
  - i lavoratori che si siano dimessi;
  - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### *Periodo di prova*

Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

#### *Piano individuale di inserimento*

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

#### *Formazione*

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di "e-learning" e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).

Per la realizzazione del progetto il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al "Fondo formazione PMI" per la formazione continua.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito del "Fondo formazione PMI".

#### *Forma del contratto*

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

#### *Durata*

Il contratto di inserimento ha una durata:

a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nell'8° e nel 7° livello (6° e 5° per il settore panificazione industriale);

b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 6° livello (4° per il settore panificazione industriale);

c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 6° (superiori al 4° per il settore panificazione industriale).

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c), qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

#### *Disciplina del rapporto di lavoro*

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, ed all'art. 8 del presente c.c.n.l.), nonché quanto previsto dal presente c.c.n.l., salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato nel presente articolo.

#### *Malattia ed infortunio non sul lavoro*

In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a:

- 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi;
- 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi;
- 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi.

Qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata, la conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotta.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico nelle seguenti percentuali:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4<sup>o</sup> giorno la percentuale prevista dal presente c.c.n.l.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

#### *Inquadramento*

Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

#### *Preavviso*

Il lavoratore, che si dimette in corso di rapporto, deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto per il livello nel quale è inserito all'atto della risoluzione del rapporto.

#### *Servizi aziendali*

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

#### *Anzianità di servizio*

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità e per il passaggio al 7<sup>o</sup> livello dopo 6 mesi di effettiva prestazione nell'8<sup>o</sup> livello, previsto dall'art. 18 del presente contratto.

#### *Esclusioni*

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente c.c.n.l. per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 15

*(Contratto di inserimento)*

Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui agli artt. 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, abrogate ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e così come disciplinate nel c.c.n.l. del 16 settembre 2010.

*Art. 16*  
*(Lavoro intermittente)*

Il lavoro intermittente, previsto dagli artt. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 25 giugno 2008, è così regolamentato:

*1. Contratto di lavoro intermittente*

1.1. Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

1.2. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

1.3. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.

1.4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

1.5. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 2;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

1.6. L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U., ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

*2. Indennità di disponibilità*

2.1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

2.2. Per i periodi nei quali il lavoratore 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.

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 e quattordicesima mensilità.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 45 del presente contratto.

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

2.4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 36 del presente c.c.n.l. e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

2.5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

2.6. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36, comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

### *3. Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti aziendali o territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 2 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

### *4. Principio di non discriminazione*

4.1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

4.2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

4.3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

### *5. Computo del lavoratore intermittente*

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

## *Art. 17*

*(Lavoro ripartito - "Job sharing")*

Ai sensi degli artt. da 41 a 45 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di lavoro ripartito è così regolamentato:

### *1. Definizione*

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

## *2. Forma*

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 6 (Assunzione) del presente c.c.n.l.

## *3. Comunicazioni al datore di lavoro*

Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.

## *4. Vincolo di solidarietà*

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

## *5. Sostituzioni*

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile.

L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 del codice civile.

Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.

In ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

## *6. Disciplina del rapporto di lavoro*

Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 10 (Lavoro a tempo parziale) del presente c.c.n.l.

Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 7 (Periodo di prova) del presente c.c.n.l.

Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente c.c.n.l. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 24 del presente c.c.n.l.

Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

#### *7. Diritti sindacali*

Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:

- verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;

- verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.

#### *8. Clausola di rinvio*

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

#### *Art. 18*

##### *(Classificazione del personale)*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

##### 8° livello (ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;

- gli addetti al carico e scarico;

- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

##### 7° livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;
- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;
- lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello.

6° livello (ex impiegati - ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

5° livello (ex impiegati - ex operai - viaggiatori o piazzisti)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- i viaggiatori o i piazzisti di 2ª categoria e cioè gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

4° livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del 5° livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;

- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

3° livello (ex impiegati - ex intermedi - viaggiatori o piazzisti)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;

- i viaggiatori o i piazzisti di 1ª categoria e cioè gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

2° livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

1° livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

Livello quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

\* \* \*

Con decorrenza dal 1° gennaio 2001, nelle aziende con più di 50 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, le parti convengono che, qualora a fronte di nuove tecnologie risultino necessari nuovi assetti organizzativi, a livello aziendale, su parere conforme della Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento, possano essere sperimentati, per i lavoratori del 7°, 6° e 5° livello, modelli di riferimento basati sulla polifunzionalità organizzativa (intesa come esercizio

di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità), non dovuta a sostituzioni, anche con la partecipazione a specifici corsi di formazione.

Al raggiungimento di tali professionalità, da accertare attraverso verifiche periodiche, le parti aziendali potranno concordare l'erogazione di specifiche indennità di mansione, nell'ambito di un importo massimo pari al 50% del differenziale economico tra il livello contrattuale di appartenenza del lavoratore e quello immediatamente superiore, assorbibile dal superminimo individuale eventualmente corrisposto ed in caso di passaggio al livello superiore.

## Classificazione del personale per il settore panificazione industriale

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le esemplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrare nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

### Livello 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

Esempi: capo ufficio di uno dei rami di attività dell'azienda (contabilità, personale, vendite, ecc.): capo centro elettro-contabile.

### Livello 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

Esempi: contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri; addetto all'ufficio personale e manodopera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel 3° livello).

### Livello 3°A

Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.

Esempi: capo squadra, capo linea.

### Livello 3°B

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esempi: aiuto contabile, fatturista, addetto pratiche personale, magazziniere responsabile;

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico-professionale.

Esempi: impastatore, informatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

#### Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di semplice natura esecutiva, con particolari attitudini.

Esempi: stenodattilografo;

- i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.

Esempi: aiutanti qualificati in panificazione, pasticceria, ecc., addetto macchinario interno, addetto preparazione lieviti, autista, aiuto meccanico, aiuto elettricista.

#### Livello 5°

Appartengono a questo livello i lavoratori che nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svolgono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione, dattilografo, centralinista, mulettista, custode, portiere.

#### Livello 6°

Appartengono a questo livello i lavoratori nei vari processi produttivi e/o distributivi che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza.

Esempi: fattorini, personale di fatica, addetti a carico e scarico, manovali generici.

\* \* \*

Costituzione della Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento

Le parti costituiranno, entro il mese di settembre 2008, una Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento, alla quale affidare lo studio e l'eventuale identificazione di nuove figure professionali, anche nell'ambito di un nuovo sistema di classificazione del personale, che consentano, a fronte di innovazioni tecnologiche e/o organizzative e sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro), della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità) e tenuto conto di eventuali percorsi formativi e/o di addestramento "on the job", una valutazione di professionalità attualmente non previste dal c.c.n.l. e le relative modalità di riconoscimento anche economico delle nuove competenze rispetto all'attuale classificazione.

Quanto sopra verrà proposto alle parti stipulanti perché ne possano tenere conto in occasione del rinnovo della parte economica del presente c.c.n.l.

La Commissione è composta di 3 membri in rappresentanza dell'UNIONALIMENTARI-CONFAPI e di 3 membri in rappresentanza di FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL.

Le parti potranno farsi assistere da esperti, che esprimeranno unicamente pareri tecnici-consulativi.

La Commissione si insedierà, su richiesta di una delle due parti con l'obiettivo di completare i lavori entro la durata del presente c.c.n.l.

La Commissione potrà formulare indirizzi generali su cui operare per definire ipotesi di individuazione di aree professionali, con relativi nuovi parametri, articolate su più livelli.

Prima della scadenza del contratto, riscontrandosene le condizioni, la Commissione fornirà alle parti stipulanti, con decisione comune, una proposta complessiva in materia.

#### *Art. 19*

*(Normativa particolare per i quadri)*

L'azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" per "rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali", per un importo commisurato a tale rischio.

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative-produttive dell'azienda, al quadro è riconosciuta la possibilità di partecipare a corsi formativi specificamente inerenti le mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del livello di preparazione professionale.

Fermi restando i diritti derivanti dalla vigente normativa in materia di brevetti e diritti d'autore, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso nelle specifiche attività svolte, purché espressamente e preventivamente autorizzato dall'azienda.

#### *Nota a verbale 1*

Le parti dichiarano che, con la definizione di quadro di cui all'art. 18 (Classificazione dei lavoratori) e con la presente disciplina, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

#### *Nota a verbale 2*

Ai lavoratori con la qualifica di quadro si applicano le norme di legge disposte per gli impiegati e, per quanto non specificamente regolamentato, le norme contrattuali previste per gli impiegati del 1° livello.

#### *Art. 20*

*(Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi)*

In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985 il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

#### *Art. 21*

*(Mutamento di mansioni)*

In relazione ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti un peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque,

trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto; in tal caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a tre mesi nell'arco di nove mesi.

#### *Art. 22*

*(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)*

Si considerano rientranti fra i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia esclusivamente i seguenti: autisti, infermieri, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani, diurni e notturni.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, la durata media dell'orario di lavoro degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 12 mesi di calendario.

Le ore prestate oltre le 48 settimanali saranno compensate con la retribuzione normale di fatto maggiorata del 15%.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sarà tenuto conto della normale retribuzione di fatto percepita dal discontinuo in relazione al suo orario contrattuale normale.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto della riduzione dell'orario di lavoro (art. 25), per i lavoratori di cui al presente articolo, il riferimento alle ore di attività lavorativa ordinaria settimanale effettivamente prestate è quello espressamente determinato dai rispettivi contratti individuali, purché uguali o superiori alle 40 ore settimanali.

#### *Art. 23*

*(Orario di lavoro)*

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettemanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

Con decorrenza 1° settembre 1993, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettemanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 25.

Da tali regimi di orario sono esclusi i quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettemanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali unitarie per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 25, non utilizzate.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, le parti a livello aziendale potranno concordare differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

Nel caso di più turni, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di 5 ore.

In applicazione degli artt. 13 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore; è consentito il superamento del limite di cui sopra per un massimo di 2 ore, per situazioni non prevedibili o comunque eccezionali.

Le suddette ore:

- saranno recuperate mediante riposi compensativi possibilmente entro i 6 giorni lavorativi successivi e comunque entro i 12 giorni lavorativi successivi o nel maggiore periodo definito a livello aziendale o territoriale;

- danno diritto alla sola maggiorazione prevista per l'orario straordinario.

Tali deroghe sono ammesse a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, o in casi eccezionali, misure alternative di protezione come previsto dal comma 4 dell'art. 17, D.Lgs. n. 66/2003.

Per gli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini e infermieri è consentito il superamento dell'orario normale per loro previsto, al di fuori delle procedure di cui al presente articolo.

#### *Riducibilità del limite minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore*

In applicazione degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, la riduzione del limite minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, sia per la durata complessiva che per la consecutività di tale riposo, è possibile, anche per singoli lavoratori o gruppi, nelle attività caratterizzate dalla necessità tecnica di assicurare la continuità del servizio o della produzione, quali situazioni:

- di forza maggiore, come definita in diritto;

- da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone, alla sicurezza o danni agli impianti, al materiale di stabilimento o di lavorazione;

- a condizione che ai prestatori di lavoro siano:

- garantite almeno 8 ore di riposo continuativo, decorrenti dalla fine della prestazione lavorativa e nell'arco delle 24 ore dall'inizio della stessa;

- accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, da godere di norma nel corso della settimana o, in casi eccezionali, misure alternative di protezione, come previsto dal comma 4 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

#### *Chiarimento a verbale*

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui all'art 25 (Riduzione dell'orario di lavoro) e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

#### *Programmazione annuale degli orari di lavoro*

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo conto anche degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, di norma entro il 1° quadrimestre di ogni anno, si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie,

all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi o soste non utilizzati ai fini del raggiungimento delle 39 ore medie settimanali su cicli plurisettemanali su base annua. L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato ad una programmazione annuale che salvaguardi le punte di maggiore intensità produttiva nonché i periodi stagionali, esaurisce, attraverso la verifica delle esigenze, laddove sia richiesta dalle singole disposizioni contrattuali, le previsioni di cui agli istituti sopra citati.

Nelle realtà produttive ove dovessero normalmente presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione dei singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva, le parti aziendali potranno concordemente definire la necessità di incontri infrannuali per l'aggiornamento di programmi e previsioni.

La Direzione aziendale valuterà preventivamente con le R.S.U. le eventuali sperimentazioni di nuovi modelli di orari di lavoro.

#### *Normativa particolare per i viaggiatori e piazzisti*

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana, ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate, ovvero, previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

#### *Orario di lavoro per il settore panificazione industriale*

Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore e articolato su sei giorni.

### *Art. 24 (Flessibilità)*

#### *1. Flessibilità collettiva*

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di:

- aziende fino a 50 dipendenti: 92 ore;
- aziende da 51 a 250 dipendenti: 76 ore;
- aziende oltre 250 dipendenti: 68 ore.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

L'azienda informerà le Rappresentanze sindacali unitarie per esaminare preventivamente le esigenze anzidette al fine di determinare la realizzazione, per l'intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale entro i limiti dell'orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alle Rappresentanze sindacali unitarie.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 68 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 29, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

In deroga ai criteri di cui al precedente comma, le maggiorazioni sopra previste si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% di cui all'art. 27, comma 4.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

Le modalità applicative, relative all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile in sede di esame tra Direzione e Rappresentanze sindacali unitarie.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità, così come indicata, è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

#### 1) Flessibilità collettiva per il settore panificazione industriale

Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio nazionale ed alle Organizzazioni sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

Fermo restando quanto sopra previsto, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

#### 2. Flessibilità individuale

Allo scopo di limitare ricorsi anomali ad ore straordinarie, che non trovino obiettive giustificazioni in contingenti esigenze aziendali o che comunque non consentano adeguamenti dell'organico (per le modalità di utilizzo e/o esiguità di tali ore ovvero per difficoltà nel reperimento di lavoratori con professionalità idonee), nonché consentire la riduzione del ricorso alla C.i.g., azienda e lavoratore potranno concordare l'effettuazione di flessibilità individuale, a titolo diverso da flessibilità collettiva nonché dalle ore previste dall'art. 29, per un ammontare minimo di 40 su base annua.

Il recupero dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di eventuale utilizzo della C.i.g. ovvero di minor intensità produttiva, come eventualmente individuati dall'azienda, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e comunque entro il 31 dicembre dell'anno successivo, fatti salvi diversi accordi tra azienda e lavoratore ed anomali tassi di assenze dal lavoro in tali periodi.

Nel mese di effettuazione di tali ore verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, pari al 25%.

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

#### 2-bis. Flessibilità individuale richiesta dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri

Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari. In tal caso, qualora il recupero:

1) riguardi le ore prestate oltre le 40 settimane, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell'art. 29 del c.c.n.l., nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso art. 29, pari al 25%;

2) non riguardi le ore di cui al punto 1, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1 e 2 deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

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

Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sottoelencate:

- quadri;
- personale direttivo, preposto alla Direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- capi reparto o capi turno;
- manutentori;
- autisti;
- viaggiatori e piazzisti;
- lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- lavoratori a domicilio;
- nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

#### *Art. 25*

##### *(Riduzione dell'orario di lavoro)*

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di:

#### *A) Lavoratori giornalieri, turnisti 2 x 5 e 2 x 6*

- a) 68 ore fino al 31 agosto 1993;
- b) 72 ore dal 1° settembre 1993;
- c) 76 ore dal 1° giugno 1995.

#### *B) Lavoratori turnisti 3 x 5 e 3 x 6*

- a) 68 ore fino al 31 agosto 1993;
- b) 72 ore dal 1° settembre 1993;
- c) 76 ore dal 1° giugno 1995;
- d) 80 ore dal 1° giugno 1995;
- e) 88 ore dal 1° luglio 1996 per turnisti 3 x 6 (18 turni) con riposo a scorrimento;
- f) 92 ore dal 1° agosto 2005 per turnisti 3 x 6 (18 turni) con riposo a scorrimento.

#### *C) Lavoratori turnisti 3 x 7*

- a) 68 ore fino al 31 agosto 1993;
- b) 72 ore dal 1° settembre 1993;
- c) 76 ore dal 1° giugno 1995;
- d) 84 ore dal 1° giugno 1995;
- e) 92 ore dal 1° luglio 1996 per turnisti 3 x 7 (21 turni) con riposo a scorrimento;
- f) 96 ore dal 1° agosto 2005 per turnisti 3 x 7 (21 turni) con riposo a scorrimento.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui al presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

I riposi per i turnisti 3 x 6 e 3 x 7 maturano "pro-quota", su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

Tutte le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto a livello aziendale.

La riduzione avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro; a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Le ore di riduzione dell'orario saranno utilizzate, individualmente o collettivamente, secondo i tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di produzione dell'azienda, con esclusione dei periodi di attività stagionali, per gruppi di quattro ed otto ore indivisibili e non consecutive, salvo casi eccezionali.

La riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore ed a contrazione temporanea di mercato.

La riduzione suddetta sarà assorbita da orari inferiori esistenti a livello aziendale. Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunte in sede europea e recepite dalla legislazione italiana.

La malattia insorta prima del godimento dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, già precedentemente concessi, sospende il loro decorso unicamente nei seguenti casi:

- malattia ospedalizzata;
- certificato di malattia la cui prognosi iniziale risulti superiore a 7 giorni.

La malattia insorta durante i permessi per riduzione dell'orario di lavoro e festività abolite, non sospende il loro godimento.

#### *Nota a verbale*

1. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1° giugno 1995 e dal 1° luglio 1996 (pari a 12 ore per i turnisti 3 x 6 e 16 ore per i turnisti 3 x 7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:

- turnisti 3 x 6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
- turnisti 3 x 7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

2. Fino al 30 giugno 1996 l'attribuzione delle maggiori quote di riduzione di orario previste ai punti Bd) e Cd) avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

#### *Art. 26*

##### *(Occupazione ed orario di lavoro)*

Le parti convengono che il confronto, previsto dall'attuale legislazione, finalizzato all'esame delle situazioni di esubero del personale conseguenti a crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni sarà orientato alla ricerca di soluzioni che, temperando le esigenze aziendali, riducano l'impatto occupazionale.

In tal senso le parti, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive, organizzative, economiche e di competitività dell'azienda interessata, valuteranno la possibilità e la praticabilità:

- di misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze degli esuberi, con particolare riferimento ai lavoratori non in grado di ricevere dai trattamenti di legge una risposta adeguata;

- di destinare, in tutto od in parte, le maggiori risorse prodotte in applicazione dell'art. 53 all'occupazione anziché alla distribuzione dei benefici economici, attraverso riduzioni di orari

ovvero programmi di riqualificazione professionale, che consentano recuperi di organici in esubero.

Inoltre, in caso di ricorso alla C.i.g. ordinaria e straordinaria, le parti valuteranno la possibilità di utilizzare prioritariamente e preventivamente tutte le riduzioni di orario contrattualmente previste, di cui agli artt. 24, 25, 30 e 31, nonché le festività cadenti, per calendario o per legge, di domenica.

Una valutazione dei risultati complessivi di tali misure potrà essere fatta in occasione degli incontri dell'Osservatorio di cui all'art. 1.

#### *Nota a verbale*

Qualora il Ministero del lavoro riconosca l'inquadramento nell'industria manifatturiera delle aziende produttrici di pasti destinati a collettività, così come richiesto dalle parti nel "Campo di applicazione del contratto - Dichiarazione comune delle parti", le parti nazionali si reincontreranno per definire una normativa specifica per il cambio di appalti.

#### *Art. 27 (Riposo per i pasti)*

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una sosta per la consumazione dei pasti non inferiore a mezz'ora.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Per le donne e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6.00 alle ore 22.00 con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio è di mezz'ora, che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato. Il riposo intermedio di mezz'ora per le donne potrà essere sostituito con la maggiorazione di cui al comma successivo.

Per i lavoratori addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6.00 e le ore 22.00 lavoro, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione, calcolata con i criteri di cui all'ultimo comma dell'art. 29 (Maggiorazioni).

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

#### *Nota a verbale*

Gli ultimi due commi del presente articolo non si applicano alle aziende esercenti l'industria delle conserve vegetali, risiera, della macinazione e della pastificazione, delle conserve ittiche.

#### *Riposo per i pasti per il settore panificazione industriale*

Dalla normativa di cui sopra è escluso il settore panificazione.

#### *Art. 28 (Interruzioni del lavoro, recuperi, sospensioni del lavoro con ricorso agli ammortizzatori sociali)*

In caso di interruzioni di breve durata dovute a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà delle parti, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 50 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti, nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Quanto sopra non preclude il ricorso dell'azienda all'intervento della C.i.g. ai sensi delle leggi vigenti; in tal caso ai lavoratori verrà erogato unicamente quanto previsto dalla normativa C.i.g. Il tempo di lavoro perduto a causa di forza maggiore e le interruzioni concordate tra le parti interessate saranno recuperate, se richieste dall'azienda. Tale recupero sarà contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettuerà di norma entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Laddove l'impresa debba fare ricorso a sospensioni del lavoro, assistite da ammortizzatori sociali, la maturazione della riduzione dell'orario di lavoro (art. 25), delle ferie (art. 32), della tredicesima mensilità (art. 48) e della quattordicesima mensilità (art. 49), avviene su base annua, esclusivamente in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate. Restano fermi, per gli istituti menzionati, i criteri di maturazione finora previsti in tutte le altre fattispecie, quali: inizio e cessazione del rapporto; assenze retribuite (es.: ferie, permessi); assenze indennizzate dagli Istituti previdenziali e assicurativi durante le quali, in forza di norme di legge o contrattuali, decorra l'anzianità di servizio (es.: malattia, infortunio, congedo di maternità, ecc.).

#### *Art. 29*

*(Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni)*

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettemanali, di cui agli artt. 23 e 24), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendali, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

Fermi restando i limiti di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

1) eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

2) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

3) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;

4) necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

5) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;

6) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;

7) quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione;

8) esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:

- predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;

- apprestare le materie prime;

- ultimare e sgomberare i prodotti;

- realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;

- riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;

- compilare l'inventario dell'anno;

- la custodia o vigilanza dell'azienda;

- le verifiche e le prove straordinarie;

9) punte anomale di assenze dal lavoro.

Al di là dei casi previsti dai punti precedenti, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie di norma nei limiti di 80 ore annue "pro-capite". Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare ore straordinarie, salvo giustificati e documentati motivi individuali di impedimento, aventi carattere

transitorio ed eccezionale. Per il lavoro effettuato nei modi sopra definiti sono dovute, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni riportate nella tabella seguente.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 31 (Giorni festivi). Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

Per lavoro a turni si intende quello di 8 ore consecutive per turno, effettuato dai lavoratori che, entro le 24 ore, svolgono la propria prestazione avvicinata ad una stessa macchina e/o impianto.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, si considera, ai fini legali:

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, 2° comma, del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni);

- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

- lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;

- svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni sindacali cui conferisca mandato.

Al fine di favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta delle stesse e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative, potrà essere concesso il prolungamento dall'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi decorrenti dal giorno del compimento di 3 anni di età del figlio.

#### *Calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro*

Ai sensi dell'art. 4, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;

- 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 4, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, i contratti collettivi, aziendali e/o territoriali, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti l'organizzazione del lavoro.

#### *Norma di interpretazione autentica*

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 24 (Flessibilità), 27 (Riposo per i pasti), 53 (Indennità maneggio denaro), 52 (Indennità di disagio), in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto ai singoli articoli del presente contratto.

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità; eventuale superminimo individuale);

- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto;

- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

Carni - Dolciari - Alimenti zootecnici - Lattiero-caseari - Prodotti da forno

	<i>Operai - Intermedi - Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%
7) Lavoro a turni notturno	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite a turni continui e avvicendati sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

Vini - Liquori

	<i>Operai</i>	<i>Intermedi e impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%

8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

#### Acqua e bevande gassate

	<i>Operai</i>	<i>Intermedi e impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno (*)	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	30%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	85%	-
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Acque minerali e bibite in acque minerali

	<i>Operai e intermedi</i>	<i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31, punti a), b) e c)	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%

7) Lavoro a turni notturno (*)	22,5%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Distillatori

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno dalle 22.00 alle 6.00 (non compreso in turni)	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turno	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno (*)	15%	15%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	-
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Birra e malto

	<i>Operai intermedi e</i>	<i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%

5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### Conservas vegetali

	<i>Operai</i>	<i>Intermedi e impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31, punti a), b) e c)	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### Industrie alimentari varie

	<i>Operai e intermedi</i>	<i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%

5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno (*)	30%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	50%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Industria risiera

	<i>Operai intermedi</i>	e <i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 31, punti a), b) e c)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno (*)	27%	16,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Mugnai e pastai

	<i>Operai intermedi</i>	e <i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%

4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
9) Lavoro a turni notturno (*)	24%	16,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	30%	-
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Conserve ittiche

	<i>Operai intermedi</i>	<i>e Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31, punti a), b) e c)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno (*)	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	35%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

(\*) Modificate dal 1° gennaio 2010.

#### Settore macellazione e lavorazione delle specie avicole

	<i>Operai e intermedi, impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%

2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività	65%
5) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) non compreso in turni	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22.00	45%
11) Lavoro notturno festivo	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

## Panificazione

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno (*)	30%	30%
2) Lavoro festivo o domenicale (*)	20%	20%
3) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) (**)	75%	-
4) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) (*)	30%	-
5) Lavoro notturno (inteso per tale quello prestato dalle 21.00 alle 4.00) (*)	50%	50%

(\*) Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%.

(\*\*) Non cumulabile con le altre maggiorazioni.

Da corrispondersi indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

### *Art. 30 (Riposo settimanale)*

Il riposo settimanale è disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni previste dalla stessa normativa.

#### *Normativa particolare per i viaggiatori e piazzisti*

Il viaggiatore o piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto ad ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

*Art. 31  
(Giorni festivi)*

Sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 30 (Riposo settimanale).

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20 novembre 2000, n. 336, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

1) 25 aprile (anniversario della liberazione);

2) 1° maggio (festa del lavoro);

b) le festività di:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) lunedì di Pasqua (mobile);

4) fondazione della Repubblica (2 giugno);

5) Assunzione di M.V. (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento (per il comune di Roma: SS. Pietro e Paolo - 29 giugno).

Per il viaggiatore o piazzista che non faccia capo ad una unità produttiva, il giorno del S. Patrono sarà quello convenzionalmente stabilito.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge. Le norme previste dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per il trattamento delle festività di cui al punto b), sono estese alle festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Nel solo caso in cui una delle giornate festive di cui ai precedenti punti a), b) e c) cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad 1/26 della retribuzione normale di fatto.

*Festività abolite*

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, come modificate dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, i lavoratori fruiscono di 32 ore di permessi individuali retribuiti.

Tali ore maturano per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

I permessi saranno usufruiti, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, nei periodi di minore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di stagionalità, di utilizzo di flessibilità, ovvero nei momenti di maggiore intensità produttiva. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

*Art. 32  
(Ferie)*

I lavoratori maturano, per ogni anno di servizio, un periodo di ferie retribuito pari a:

- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;

- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;

- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): per il viaggiatore o piazzista sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate;

- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): per il viaggiatore o piazzista nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 6 giornate.

La giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 31, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito dalla relativa indennità di cui all'art. 31, ultimo comma.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto o per scaglioni).

Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle quattro settimane (pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni), previste dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

La malattia che coincide con il periodo di ferie ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'INPS o l'ASL, su richiesta dell'azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con il proficuo godimento, cioè con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.

In ogni caso il lavoratore deve comunque assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, in accordo con l'azienda.

Salvo diverso preventivo accordo tra le parti, il lavoratore è tenuto a rientrare in servizio al termine delle ferie programmate o alla successiva data di termine della malattia.

Il periodo delle ferie collettive verrà di norma programmato entro il 1° quadrimestre dell'anno.

Le parti s'incontreranno in sede aziendale per fissarne il periodo di godimento, tenendo conto delle esigenze aziendali.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie collettive, non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie stabilito, spetteranno unicamente i dodicesimi delle ferie maturate, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni; i giorni residui verranno considerati permessi non retribuiti salvo accordo tra le parti di anticipo degli istituti contrattuali maturandi.

Di norma il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, fatte salve diverse intese tra le parti.

Quando, per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie collettive, si concorderà il rinvio ad altra epoca il godimento delle ferie stesse.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione normale di fatto.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

#### *Lavoratori immigrati*

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende, compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative, accoglieranno le richieste dei singoli dipendenti, in tal senso motivate, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

#### *Art. 33*

*(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio avente effetti civili secondo la legislazione italiana, al lavoratore non in prova ed in servizio effettivo, compete un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione, da usufruire nel periodo intercorrente tra la data delle pubblicazioni ed i 30 giorni successivi al matrimonio.

La richiesta deve essere effettuata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio.

Al termine del congedo il lavoratore ha l'obbligo di esibire regolare certificato (documentazione) attestante la celebrazione del matrimonio.

Qualora tale certificato sia rilasciato da un'autorità straniera, lo stesso dovrà essere fatto tradurre in italiano nonché vistare e legalizzare dalle autorità diplomatiche o consolari italiane operanti nel territorio di quel Paese.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

Il congedo matrimoniale non può:

- essere computato nel periodo di ferie annuali;
- coincidere con il periodo di preavviso, fatte salve diverse intese tra le parti.

La malattia insorta durante il godimento del congedo non ne sospende il decorso, fatti salvi i giorni di ricovero ospedaliero se comunicati e documentati all'azienda entro i normali termini di comunicazione della malattia.

In applicazione della circ. INPS 22 luglio 1990, n. 190 ai lavoratori extracomunitari, che contraggono matrimonio all'estero, l'assegno compete purché:

- abbiano prestato l'attività presso l'azienda, da prima del matrimonio;
- risultino regolarmente residenti in Italia, da prima del matrimonio;
- abbiano acquisito anche in Italia lo stato di coniugati, a seguito di matrimonio all'estero,

da documentarsi attraverso la certificazione anagrafica rilasciata dal comune di residenza.

Nelle more del rilascio di tale certificazione è ritenuta sufficiente l'esibizione del certificato di matrimonio rilasciato dall'autorità estera.

Se il lavoratore è cittadino di un Paese che prevede la poligamia, l'assegno è dovuto una sola volta (salvo i casi di morte del coniuge o divorzio).

#### *Art. 34 (Trasferte)*

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; quelle eccedenti saranno compensate con il 65% della retribuzione normale.

Tale modifica non si cumula con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al comma 1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

#### *Interpretazione comune*

Il 2° comma dell'art. 34 (Trasferte) deve essere interpretato nel senso che le ore di viaggio, da retribuire al 100% della retribuzione normale, sono quelle coincidenti con il normale orario di lavoro in atto nello stabilimento di origine mentre le ore di viaggio, da retribuire al 65% della stessa retribuzione, sono quelle non coincidenti con il normale orario di lavoro.

#### *Nota a verbale*

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

*Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole*

Il trattamento di cui al comma 2 del presente articolo sarà oggetto di contrattazione aziendale.

*Dichiarazione comune*

Le indennità forfetarie eventualmente concordate tra le parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

*Art. 35  
(Trasferimenti)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Il lavoratore che venga trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia (\*).

Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti.

Il lavoratore interessato al trasferimento potrà richiedere l'assistenza della R.S.U.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

-----  
(\* ) Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole  
Le indennità del comma 3 del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione, rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.  
-----

Art. 35 bis

*(Distacco)*

In applicazione dell'articolo 30, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, l'ipotesi di distacco si configura quanto un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Le Parti riconoscono il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di gestione degli esuberanti così come da D.Lgs. 263/1993.

Art. 36

*(Malattia e infortunio non sul lavoro)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di autocontrollo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

Malattie insorte in Paesi CEE

I termini di comunicazione all'azienda sono gli stessi previsti per le malattie insorte in Italia.

Malattie insorte in Paesi extra CEE

I lavoratori italiani o extracomunitari, che lavorano in Italia, che si ammalano durante occasionali soggiorni o rientri nei Paesi di origine, per poter fruire delle prestazioni economiche di malattia a carico dell'INPS e quindi delle integrazioni contrattuali a carico dell'azienda, devono:

1) spedire il certificato medico rilasciato dal medico estero entro due giorni dal rilascio:  
- al proprio datore di lavoro in Italia (legge 29 febbraio 1980, n. 33, art. 2, comma 2);  
- all'INPS (eventualmente in copia in un primo momento, qualora non sia possibile procedere immediatamente alla legalizzazione dello stesso) per consentire la verifica, da parte dei medici dell'INPS, circa la sussistenza del rischio assicurato e della congruenza fra diagnosi e prognosi.

Il certificato va fatto tradurre, vistare e legalizzare dalle autorità diplomatiche o consolari italiane operanti nel territorio del Paese di origine e più vicine al luogo dove l'assicurato stesso si è ammalato. L'erogazione del trattamento economico di malattia potrà avvenire solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione legalizzata;

2) la mancata regolarizzazione del certificato presso le autorità italiane nel Paese di origine impedisce all'azienda di poter procedere a qualsiasi anticipazione dell'indennità economica;

3) la certificazione di malattia e/o il certificato di degenza ospedaliera devono sempre contenere la prognosi (e la diagnosi per l'INPS; in caso contrario i medici dell'INPS non possono ritenere valida la certificazione inviata e di conseguenza non può essere erogata la relativa prestazione economica);

4) sul certificato medico deve sempre essere indicata la propria residenza o domicilio in Italia e l'indirizzo del proprio datore di lavoro in Italia.

Prima dell'erogazione dell'indennità di malattia l'azienda potrà pertanto richiedere all'INPS di confermare se il lavoratore abbia esattamente adempiuto a quanto sopra.

#### *1) Conservazione del posto*

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

a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;

b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

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

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

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la Direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1 e 2 del presente articolo. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2, il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2 del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite

di comperto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

## 2) *Trattamento economico*

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Corresponsione dell'intera retribuzione</i>	<i>Corresponsione di metà retribuzione</i>
Fino a 5 anni compiuti	Per 180 giorni di calendario	-
Oltre i 5 anni	Per 180 giorni di calendario	Per 185 giorni di calendario

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale netta.

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

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

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

In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.i.g., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.i.g., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.i.g.

### *1ª nota a verbale*

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

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

### *2ª nota a verbale*

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia.

Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

### *3ª nota a verbale*

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, di cui alle disposizioni di legge.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morboso assistibile per documentate patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza), che richiedano terapie salvavita.

In tale caso i predetti permessi non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di comporto né ai fini del computo degli archi temporali, di cui al punto 1 del presente articolo.

Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

#### *4ª nota a verbale*

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ., su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 39.

### Malattia e infortunio non sul lavoro per il settore panificazione industriale

#### *1. Trattamento economico*

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

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

#### *2. Comunicazione e certificazione*

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283, e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327, i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore

10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

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

### *3. Periodo di conservazione del posto*

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del t.f.r. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del codice civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 37, il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 36

*(Malattia e infortunio non sul lavoro)*

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico 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 adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore

di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

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

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

Malattia e infortunio non sul lavoro per il settore panificazione industriale

#### *1 - Trattamento economico*

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

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

#### *2 - Comunicazione e certificazione*

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, all'azienda tempestivamente entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

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

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

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i

provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

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

(Omissis)

#### *Art. 37*

##### *(Infortunio sul lavoro)*

L'infortunio sul lavoro accaduto all'interno dell'unità produttiva, anche se di lieve entità e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al datore di lavoro o al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

In caso di infortunio avvenuto fuori dall'ambito aziendale (es. infortunio "in itinere") o nell'ambito aziendale ma i cui effetti siano riscontrati dal lavoratore successivamente al giorno in cui è effettivamente avvenuto, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante l'infortunio sul lavoro.

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento dell'infortunio.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, il lavoratore inadempiente sarà considerato passibile dei relativi provvedimenti disciplinari.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro, all'operaio non in prova sarà conservato il posto di lavoro fino alla guarigione clinica.

Inoltre, l'azienda corrisponderà una integrazione dell'indennità di inabilità temporanea, erogata dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe globalmente percepito dall'inizio dell'assenza per infortunio fino alla cessazione del riconoscimento della predetta indennità.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non può eccedere la durata del contratto medesimo.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia professionale non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della stessa legge se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia professionale non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8 della stessa legge.

#### *Art. 38*

##### *(Handicappati e soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria)*

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le aziende informeranno di volta in volta le Rappresentanze sindacali unitarie degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'ente competente al fine di esaminare, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, ogni possibilità di inserimento di tali invalidi.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli handicappati aventi diritto al collocamento obbligatorio ed in quanto tali, avviati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie. A tale fine le aziende comunicheranno alle stesse Rappresentanze notizie utili per raggiungere la finalità di cui sopra anche tramite l'utilizzo di programmi di formazione professionale curati dagli enti competenti.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 3 marzo 1971, n. 118. In tale spirito convengono di intervenire presso i competenti Ministri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

#### *Dichiarazione a verbale*

Ai lavoratori handicappati si applicano inoltre le disposizioni di cui all'art. 33, 6° comma della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Permessi non retribuiti verranno concessi compatibilmente con le esigenze del servizio al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità. La richiesta dovrà essere presentata con congruo anticipo.

L'azienda concederà inoltre, su richiesta, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali a fronte delle ex festività e delle riduzioni di orario di cui all'art. 25 del presente contratto. Il trattamento di cui sopra non sarà cumulabile con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale e comunque dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale di settore di cui all'art. 1, volte anche a proporre modifiche normative e/o legislative, le parti si impegnano a valutare le opportune proposte per l'incentivazione dell'inserimento al lavoro dei soggetti avviati ai sensi della legge n. 68/1999 o comunque assunti ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

#### *Art. 39*

##### *(Stati di tossicodipendenza)*

Permessi non retribuiti potranno essere accordati, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 3093), il lavoratore, del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza

rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, non superiore a 4 mesi.

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

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

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 99 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in attuazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

#### *Art. 40*

*(Ambiente di lavoro)*

Alle Rappresentanze sindacali unitarie è riconosciuta, previo avviso alla Direzione aziendale, la facoltà di accertamento, di analisi e di controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, avvalendosi di esperti e tecnici scelti nell'ambito di enti pubblici competenti in materia.

Altri enti specializzati, anche privati, dovranno essere scelti di comune accordo con la Direzione aziendale.

Gli esperti e tecnici degli enti di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza.

I risultati delle rilevazioni ambientali vengono annotati nel registro dei dati ambientali, conservato a cura dell'azienda e tenuto a disposizione delle Rappresentanze di cui sopra.

Gli oneri derivanti dagli accertamenti medici e dalle rilevazioni concordati ed eseguiti da uno degli enti di cui ai commi 1 e 2, secondo i criteri ivi previsti, saranno a carico delle aziende.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende comunicheranno alle Rappresentanze sindacali unitarie l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi, con le quali il lavoratore può venire a contatto, suscettibili di determinare conseguenze sul suo stato di salute.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto e verrà aggiornato con i criteri indicati nel precedente capoverso, in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Fermo restando l'impegno delle aziende di mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di salubrità e di igiene, tenendo in particolare conto la caratterizzazione dell'industria alimentare, la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie, in presenza di eventuali riconosciute condizioni nocive, concorderanno provvedimenti che valgano a superare tali fattori di nocività e, in questo ambito, condizioni transitorie a tutela della salute dei lavoratori.

Le parti, fermo restando l'attuazione dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno convenuto di definire gli aspetti demandati da tale accordo nell'art. 62 del presente c.c.n.l.

#### *Art. 41*

*(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, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori di cui al 1° comma potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

#### *Art. 42 (Diritto allo studio)*

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali "pro-capite", comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico della azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie o con l'esecutivo dello stesso. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli istituti o gli enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, "pro-capite" nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

#### *Nota a verbale*

Come previsto dall'art. 2, le parti aziendali potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Qualora la formazione venga effettuata fuori dall'orario di lavoro, tali ore verranno retribuite a regime ordinario.

#### *Art. 43 (Appalti)*

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, per le unità produttive fino a 100 dipendenti, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici:

- all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;

- al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse stipulati con le OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci operatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal c.c.n.l. di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 1, forniranno alle R.S.U., su richiesta di queste, dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;

- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi occupazionali;

- valutandone eventuali possibili alternative.

I gruppi industriali e le aziende, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle R.S.U. dati aggregati del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici, che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

Le aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (Riunione periodica), si renderanno disponibili ad informare in merito:

a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;

b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;

c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'azienda;

d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;

e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del R.L.S. in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con il R.S.P.P. e, ove necessario, con la Direzione dell'appaltante.

## Parte terza RETRIBUZIONE

### *Art. 44 (Corresponsione della retribuzione)*

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori con periodicità mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (minimo mensile, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

E' facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previo accordo con i lavoratori interessati, di raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

E' ammesso il pagamento anche con assegno bancario, con assegno circolare, con accreditamento in conto corrente.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

### *Art. 45 (Criteri della mensilizzazione)*

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto alla intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 31;

b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

*Normativa particolare per i viaggiatori o piazzisti*

La retribuzione mensile del viaggiatore o piazzista non può essere inferiore ai minimi mensili di cui alla tabella allegata.

Alla suddetta retribuzione minima mensile possono essere aggiunti elementi incentivanti.

Per il viaggiatore o piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento per ferie e tredicesima, terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Ai fini della indennità di mancato preavviso, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2121 cod. civ.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie, i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

**Art. 46**

*(Indennità di contingenza)*

Al 1° novembre 1991, l'indennità di contingenza risulta essere quella di seguito indicata:

<i>Livelli contrattuali</i>	<i>Contingenza totale</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
Quadri	1.058.029	546,43
1°	1.054.148	544,42
2°	1.040.887	537,57
3°	1.025.416	529,58
4°	1.016.571	525,02
5°	1.009.944	521,59
6°	1.005.524	519,31
7°	1.001.104	517,03
8°	996.683	514,74

**Art. 47**

*(Tabella minimi mensili - Esclusa panificazione)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 142,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 45,44 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2010; 42,60 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2011; 28,40 euro lordi decorrenti dal 1° gennaio 2012 e 25,56 euro lordi decorrenti dal 1° gennaio 2013.

Livelli	Minimi al 30/4/2010	Minimi dall'1/5/2010		Minimi dall'1/5/2011		Minimi dall'1/1/2012	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
Quadri	1.809,83	76,29	1.886,12	71,52	1.957,64	47,68	2.005,32
1°	1.709,83	76,29	1.786,12	71,52	1.857,64	47,68	1.905,32
2°	1.486,80	66,34	1.553,14	62,19	1.615,33	41,46	1.656,79
3°	1.226,64	54,73	1.281,37	51,31	1.332,68	34,20	1.366,88
4°	1.077,96	48,09	1.126,05	45,09	1.171,14	30,06	1.201,20
5°	966,44	43,12	1.009,56	40,42	1.049,98	26,95	1.076,93
6°	892,08	39,80	931,88	37,31	969,19	24,88	994,07
7°	817,76	36,48	854,24	34,20	888,44	22,80	911,24
8°	743,42	33,17	776,59	31,09	807,68	20,73	828,41

Livelli	Minimi dall'1/1/2013		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Param.
Quadri	42,91	2.048,23	238,40	230
1°	42,91	1.948,23	238,40	230
2°	37,31	1.694,10	207,30	200
3°	30,78	1.397,66	171,02	165
4°	27,05	1.228,25	150,29	145
5°	24,25	1.101,18	134,74	130
6°	22,39	1.016,46	124,38	120
7°	20,52	931,76	114,00	110
8°	18,66	847,07	103,65	100

#### Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30/4/2010	Minimi dall'1/5/2010		Minimi dall'1/5/2011		Minimi dall'1/1/2012	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
3°	1.226,64	54,73	1.281,37	51,31	1.332,68	34,20	1.366,88
5°	966,44	43,12	1.009,56	40,42	1.049,98	26,95	1.076,93

Livelli	Minimi dall'1/1/2013		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Param.

3°	30,78	1.397,66	171,02	165
5°	24,25	1.101,18	134,74	130

*Trattamento economico per il settore panificazione industriale*

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono le seguenti:

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 142,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 45,44 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2010; 42,60 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2011; 28,40 euro lordi decorrenti dal 1° gennaio 2012 e 25,56 euro lordi decorrenti dal 1° gennaio 2013. Per il triennio 2010-2013 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

Livelli	Minimi al 30/4/2010	Minimi dall'1/5/2010		Minimi dall'1/5/2011		Minimi dall'1/1/2012	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
1°	1.063,73	57,89	1.121,62	54,27	1.175,89	36,18	1.212,07
2°	981,94	53,25	1.035,19	49,93	1.085,12	33,28	1.118,40
3°A	906,11	48,91	955,02	45,86	1.000,88	30,57	1.031,45
3°B	844,40	45,44	889,84	42,60	932,44	28,40	960,84
4°	710,57	38,49	749,06	36,09	785,15	24,06	809,21
5°	631,15	34,44	665,59	32,29	697,88	21,53	719,41
6°	532,37	28,94	561,31	27,13	588,44	18,09	606,53

Livelli	Minimi dall'1/1/2013		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Param.
1°	32,56	1.244,63	180,90	200
2°	29,96	1.148,36	166,42	184
3°A	27,51	1.058,96	152,85	169
3°B	25,56	986,40	142,00	157
4°	21,65	830,86	120,29	133
5°	19,37	738,78	107,63	119
6°	16,28	622,81	90,44	100

*"Una tantum" a copertura del periodo 1° gennaio 2010-30 aprile 2010*

Per la copertura economica del periodo intercorrente tra la data di scadenza del previgente c.c.n.l. e la data di decorrenza del presente contratto (1° gennaio 2010-30 aprile 2010), sarà corrisposto ai dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo (16 settembre 2010) un importo forfetario, non riparametrato, a titolo di "una tantum", di euro 181,76 lordi.

L'importo non sarà soggetto ad alcun ricalcolo per gli istituti già liquidati e dovrà essere erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre 2010.

Per i lavoratori part-time, l'importo sarà riproporzionato all'orario individuale.

Il suddetto importo deve essere ragguagliato a tante quote mensili quanti sono i mesi interi (anche non consecutivi) per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico azienda nel periodo 1° gennaio 2010-30 aprile 2010. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata mese intero.

L'erogazione non spetta in relazione ai mesi del quadrimestre gennaio-aprile 2010 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, congedo per maternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 2010-30 aprile 2010, con pagamento dell'indennità a carico dell'Istituto ed integrazione obbligatoria a carico azienda, saranno considerate utili ai fini dell'importo forfetario.

#### *Arretrati quadrimestre maggio-agosto 2010*

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. l'incremento della retribuzione spettante per il quadrimestre maggio-agosto 2010, verrà erogato, ragguagliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione di settembre 2010, due quote di retribuzione arretrata (maggio, giugno);

- con la retribuzione di ottobre 2010 tre quote di retribuzione arretrata (quattordicesima, luglio e agosto 2010).

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al quadrimestre maggio-agosto 2010, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo t.f.r.;

- spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di INPS e INAIL con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.i.g., C.i.g.s. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli istituti interessati;

- non spettano per i mesi del quadrimestre maggio-agosto 2010 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'importo arretrato, lo stesso sarà erogato assieme alle competenze di fine rapporto.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 47

*(Tabella minimi mensili - esclusa panificazione)*

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016.

Livelli	Minimi al 30.4.2013	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
Quadri	2.048,23	67,15	2.115,38	67,15	2.182,54
1°	1.948,23	67,15	2.015,38	67,15	2.082,54
2°	1.694,10	58,39	1.752,49	58,39	1.810,89
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01
4°	1.228,25	42,34	1.270,59	42,34	1.312,92

5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09
6°	1.016,46	35,04	1.051,50	35,04	1.086,53
7°	931,76	32,12	963,88	32,12	995,99
8°	847,07	29,20	876,27	29,20	905,46

(segue)

Livelli	Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	67,15	2.249,69	10,07	2.259,76	211,53	230
1°	67,15	2.149,69	10,07	2.159,76	211,53	230
2°	58,39	1.869,28	8,76	1.878,04	183,94	200
3°	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165
4°	42,34	1.355,26	6,35	1.361,61	133,36	145
5°	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130
6°	35,04	1.121,57	5,26	1.126,82	110,36	120
7°	32,12	1.028,11	4,82	1.032,93	101,17	110
8°	29,20	934,66	4,38	939,04	91,97	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30.4.2013	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01
5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09

(segue)

Livelli	Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165,00
5°	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130

Trattamento economico per il settore panificazione industriale

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

- paga base;
- indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- premio di produzione nazionale;
- scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono seguenti:

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016. Per il triennio 2013 - 2016 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal	
	30.4.2013	01/05/2013		01/07/2014	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
1°	1.244,63	50,96	1.295,59	50,96	1.346,54
2°	1.148,36	46,88	1.195,24	46,88	1.242,12

3A	1.058,96	43,06	1.102,02	43,06	1.145,07
3B	986,40	40,00	1.026,40	40,00	1.066,40
4°	830,86	33,89	864,75	33,89	898,63
5°	738,78	30,32	769,10	30,32	799,42
6°	622,81	25,48	648,29	25,48	673,77

(segue)

	Minimi dal		Minimi dal			
	01/05/2015		01/04/2016		Totale	
Livelli	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	50,96	1.397,50	7,64	1.405,14	160,51	200
2°	46,88	1.289,00	7,03	1.296,03	147,67	184
3A	43,06	1.188,13	6,46	1.194,59	135,63	169
3B	40,00	1.106,40	6,00	1.112,40	126,00	157
4°	33,89	932,52	5,08	937,60	106,74	133
5°	30,32	829,74	4,55	834,28	95,50	119
6°	25,48	699,24	3,82	703,06	80,25	100

**Arretrati periodo 1 maggio 2013 - 30 novembre 2013**

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. (28 novembre 2013) l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1° maggio 2013 - 30 novembre 2013, verrà erogato, raggugliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione del mese di gennaio 2014 le quote relative ai mesi di maggio - giugno - quattordicesima;
- con la retribuzione del mese di febbraio 2014 le quote relative ai mesi di luglio - agosto;
- con la retribuzione del mese di marzo 2014 le quote relative ai mesi di settembre - ottobre;
- con la retribuzione del mese di aprile 2014 la quota relativa al mese di novembre.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1 maggio 2013 - 30 novembre 2013, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;
  - spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di Inps e Inail con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati;
  - non spettano per i mesi del periodo 1° maggio 2013 - 30 novembre 2013 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'intero importo arretrato, lo stesso sarà erogato assieme alle competenze di fine rapporto.

**Art. 48**  
**(Tredicesima mensilità)**

Ai lavoratori considerati in servizio l'azienda corrisponderà per ciascun anno, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati, nei limiti della conservazione del posto e nelle percentuali di cui agli artt. 37 e 38, ai fini della maturazione della tredicesima mensilità.

**Art. 49**

*(Quattordicesima mensilità)*

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro e nelle percentuali di cui agli artt. 37 e 38, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità.

La quattordicesima mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità.

*Art. 50*

*(Aumenti periodici di anzianità)*

Fermo restando che per quanto concerne il passaggio dal regime in vigore anteriormente al 1° aprile 1992 a quello di cui al presente articolo si fa riferimento al c.c.n.l. 9 febbraio 1996 (testo riportato nell'Allegato 3 di tale c.c.n.l.), per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda (con esclusione dei contratti di apprendistato stipulati prima dell'effettiva applicabilità del D.Lgs. n. 276/2003), tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti assunti in applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 e nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del presente c.c.n.l., 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>
Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89
4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

(\*) Importi in vigore dal 1° marzo 1999.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per ogni dipendente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione normale di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

Per effetto della nuova normativa di cui sopra non si effettuerà più alcun ricalcolo degli scatti maturati alla data di stipula del presente accordo sui nuovi minimi e sull'ex indennità di contingenza, ferma restando la revisione degli importi unitari di cui al 1° comma del presente articolo.

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati fino al 31 dicembre 1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal 1° comma del presente articolo.

#### *Aumenti periodici di anzianità per il settore panificazione industriale*

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

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.

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

<i>Livelli</i>	<i>Importo unitario (*)</i>
1°	34,28
2°	31,67
3°A	29,25
3°B	27,24
4°	22,91
5°	20,27
6°	17,14

(\*) Importi in vigore dal 1° agosto 1997.

#### *Art. 51 (Indennità di disagio)*

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte, le parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrisponderli limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

#### *Disagio freddo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

*Disagio caldo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

*Disagio umido*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

**Art. 52**

*(Indennità maneggio denaro - Cauzione)*

Dal 1° gennaio 2000, l'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza pari a:

<i>Livelli</i>	<i>Importi/giorno dal 1° gennaio 2000</i>
Quadri	5,16
1°	5,16 (1° livello per il settore panificazione industriale)
2°	5,16 (2° livello per il settore panificazione industriale)
3°	4,13 (3°A livello per il settore panificazione industriale)
4°	4,13 (3°B livello per il settore panificazione industriale)
5°	4,13 (4° livello per il settore panificazione industriale)
6°	3,10 (5° livello per il settore panificazione industriale)
7°	3,10 (6° livello per il settore panificazione industriale)

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti gli altri istituti contrattuali e di legge.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

**Art. 53**

*(Contrattazione di secondo livello ed elemento di garanzia retributiva)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di definire specifiche "linee-guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di 2° livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;

- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di 2° livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

A tale scopo le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale, il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta in materia.

Le linee-guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i premi di risultato. Esse dovranno prevedere format e menù semplificati di indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

Nelle linee-guida saranno delineati, anche per la contrattazione territoriale, modelli di premi collegati a obiettivi di produttività, qualità, competitività, sostenibilità, ecc., riferibili alle specificità di settore e/o di territorio. Per la determinazione degli obiettivi le parti interessate potranno assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo (ad esempio: Direzioni provinciali e regionali del lavoro, Camere di commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, enti di ricerca o università, enti di sviluppo, centri studi pubblici o privati, economisti o altre personalità di acclarata competenza). La contrattazione territoriale potrà essere altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa e il cui conseguimento costituirà il presupposto per l'erogazione del salario di produttività.

L'adozione delle suddette linee-guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di 2° livello.

La Commissione, composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti, inizierà i lavori entro il mese di dicembre 2010 e presenterà alle parti stipulanti i suoi elaborati entro il 30 aprile 2011.

### *1. Contrattazione aziendale*

La contrattazione a livello aziendale non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, pertanto essa potrà essere svolta, esclusivamente, per le materie che il presente contratto ha espressamente previsto.

Le parti concordano che è comune intento il miglioramento della produttività, della competitività, dell'efficienza delle imprese e delle condizioni del lavoro. In applicazione degli accordi interconfederali in materia, la contrattazione aziendale:

- è esclusivamente quella regolamentata dal presente articolo;
- sostituisce quella di cui agli artt. 46 e 57 (viaggiatori e piazzisti) del c.c.n.l. 29 aprile 1992, i cui importi sono congelati in cifra;

- deve svolgersi con le seguenti modalità:

- 1) il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato ad incrementi di produttività, di redditività, di qualità e di altri elementi rilevanti al fine del miglioramento della competitività dell'impresa, mediante la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, e pertanto la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori;

- 2) la maturazione del premio avverrà a consuntivo annuo, con modalità e parametri da definirsi tra le parti aziendali, che tengano anche conto della qualità e della partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi previsti e che prevedano l'armonizzazione, senza oneri aggiuntivi, delle erogazioni economiche esistenti, comunque denominate, anche parzialmente variabili nonché l'incidenza o meno sugli istituti contrattuali e di legge;

- 3) al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione e la verifica tecnica degli obiettivi e dei parametri, le parti aziendali esamineranno preventivamente le condizioni organizzative, produttive, economiche ed occupazionali e le relative prospettive;

4) il premio dovrà comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;

5) la durata dell'accordo sarà di tre anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni;

6) la richiesta aziendale di istituzione o rinnovo del premio per obiettivi sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto con quattro mesi di anticipo rispetto alla scadenza dell'eventuale precedente accordo;

7) le trattative dovranno svolgersi in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione pertanto di qualsiasi tipo di sciopero, per almeno tre mesi dalla data di presentazione delle richieste e, comunque, fino al mese successivo alla scadenza dell'eventuale precedente accordo.

I salari aziendali di cui al presente articolo hanno durata triennale e potranno essere ricontrattati non prima di tale scadenza secondo le procedure di cui al presente articolo.

Le parti convengono che, al fine di non sovrapporre i cicli negoziali, il rinnovo dei contratti aziendali non potrà aver luogo nei dodici mesi successivi al rinnovo del c.c.n.l.

La ricontrattazione degli accordi aziendali stipulati a partire dal 1° agosto 2006 non potrà aver luogo prima del 1° luglio 2011.

## *2. Contrattazione territoriale*

A titolo sperimentale, per la durata del vigente c.c.n.l., la contrattazione territoriale viene prevista a livello normalmente provinciale, secondo le regole qui specificate:

1) sono titolari della contrattazione territoriale, con le procedure e criteri fissati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti lo stesso;

2) gli accordi territoriali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali; pertanto le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla data di scadenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

3) le richieste di piattaforma dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ed essere inviate alla controparte in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative quattro mesi prima della scadenza;

4) le richieste e gli eventuali accordi sottoscritti devono essere inviate, per conoscenza, all'UNIONALIMENTARI ed alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.;

5) nei quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette;

6) i contenuti economici degli accordi territoriali devono avere caratteristiche di variabilità e di non determinabilità a priori, utili ad usufruire dei benefici derivanti da norme di legge in materia di defiscalizzazione e/o di decontribuzione secondo le disposizioni in materia;

7) le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale e sul principio di specialità della contrattazione aziendale rispetto a quella territoriale. Pertanto, le imprese già firmatarie di contratti integrativi aziendali non saranno tenute ad applicare la contrattazione territoriale; parimenti, l'eventuale contratto aziendale stipulato successivamente a quello territoriale sostituirà integralmente quest'ultimo;

8) stante il suo carattere sperimentale la suddetta normativa è applicabile ai singoli ambiti territoriali o agli ambiti territoriali che, in forma congiunta, abbiano espresso per iscritto ad UNIONALIMENTARI nazionale la propria disponibilità ad aprire un tavolo di confronto con le OO.SS. territoriali di pari livello durante la vigenza del presente c.c.n.l.;

9) durante la fase sperimentale del presente accordo le aziende che non abbiano dato applicazione a uno dei due regimi di contrattazione di 2° livello qui definiti, saranno tenute alla corresponsione dell'Elemento di garanzia retributiva, sulla base dei criteri dettati dal presente articolo;

10) eventuali controversie nascenti dall'applicazione della presente normativa saranno preventivamente esaminate dalle parti stipulanti l'accordo territoriale entro 30 giorni dalla richiesta di incontro e, in caso di non accordo, la questione sarà rimessa alle parti nazionali (UNIONALIMENTARI-OO.SS.) che la esamineranno entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta pervenuta ad una delle parti dal territorio interessato. Entro i termini della suddetta procedura non si farà ricorso ad azioni dirette.

Sei mesi prima della data di scadenza del presente c.c.n.l., le parti procederanno ad una verifica circa l'andamento ed i risultati degli accordi territoriali intervenuti, anche al fine del consolidamento dell'istituto.

#### Elemento di garanzia retributiva

Per il periodo dal 1° agosto 2006 al 31 dicembre 2010 e dal 1° gennaio 2011, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno gli importi di cui alla tabella allegata, a titolo di Elemento di garanzia retributiva, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra;

- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il t.f.r., in quanto le parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

<i>Livelli</i>	<i>Importi dall'1.8.2006 al 31.12.2010</i>	<i>Importi dall'1.1.2011</i>
Quadri	30,32	36,93
1°	28,55	36,93
2°	24,83	32,11
3°	20,48	26,49
4°	18,00	23,28
5°	16,14	20,88
6°	14,90	19,27
7°	13,66	17,66
8°	12,41	16,06

Le parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

#### Premio di produzione per il settore panificazione industriale

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dal 1° agosto 1995:

<i>Livello</i>	<i>Valore del premio di produzione dal 1° agosto 1995</i>	
	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
1°	68.160	35,20
2°	63.000	32,54
3°A	58.260	30,09
3°B	54.300	28,04

4°	45.600	23,55
5°	40.260	20,79
6°	34.080	17,60

Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale

A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui all'art. 53, erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni e/o premi che, per prassi aziendale, svolgono una funzione analoga, corrisposti anche con criteri plurimensili:
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il t.f.r., in quanto le parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

<i>Livello</i>	<i>Importi dal 1° gennaio 2004€</i>
1°	21,45
2°	19,74
3°A	18,23
3°B	16,84
4°	14,27
5°	12,66
6°	10,73

*Nota a verbale*

Le parti aziendali, in occasione dell'istituzione o del rinnovo del "Premio per obiettivi", potranno destinare parte degli incrementi convenuti alla Previdenza complementare di cui al successivo art. 60 e/o, nell'ambito degli accordi che verranno definiti a livello nazionale, all'Assistenza sanitaria.

N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 53

*(Contrattazione di secondo livello ed elemento di garanzia retributiva)*

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di allegare le "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;

- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

Linee guida per la contrattazione di II livello nella Piccola e Media Industria Alimentare

Le seguenti Linee Guida, redatte dalla Commissione bilaterale prevista dall'art. 53 del c.c.n.l. Unionalimentari-Confapi del 16 settembre 2010, costituiscono mero strumento operativo teso a favorire la contrattazione decentrata, a livello aziendale o territoriale, e a facilitare quindi la stipula di accordi di secondo livello per la diffusione del salario di produttività.

Si conviene che dalla contrattazione di secondo livello debbano derivare concreti benefici economici per le piccole e medie imprese alimentari ed una opportuna redistribuzione di tali benefici ai lavoratori.

Presupposto per la realizzazione di tale obiettivo è la condivisione di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello.

In particolare, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del *ne bis in idem*. La contrattazione di secondo livello potrà altresì essere esercitata per le materie non disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Obiettivo precipuo della contrattazione di secondo livello, sia essa aziendale o territoriale, deve essere il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo), inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca della competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività.

Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operativa, in quanto indici rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il salario di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

Per la determinazione degli obiettivi saranno delineati modelli di premi collegati a obiettivi di produttività, qualità, competitività, sostenibilità, ecc., riferibili alle specificità di settore e/o di territorio. Per la determinazione degli obiettivi le parti interessate potranno assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo (ad esempio: Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza). La contrattazione territoriale potrà essere altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa e il cui conseguimento costituirà il presupposto per l'erogazione del salario di produttività.

Il sistema retributivo variabile, collegato ad obiettivi deve essere:

- sfidante: per sollecitare il raggiungimento di risultati concretamente raggiungibili, tramite comportamenti capaci di produrre un impegno aggiuntivo ed una effettiva disponibilità al miglioramento;
- premiante: per commisurare i benefici all'incremento delle prestazioni (variabilità del premio) e valorizzare il modo equo il contributo apportato;
- credibile: per definire obiettivi ambiziosi ma compatibili con le condizioni ambientali, organizzative e professionali;
- verificabile: che si basa su elementi obiettivi di risultato, non soggetti a differenze d'interpretazione;
- gestibile: per essere comprensibile ai lavoratori, soggetto ad essere influenzato dalle loro azioni e capace di sviluppare elementi di coinvolgimento e di motivazione.

Gli obiettivi devono essere condivisi sia dall'azienda, che dai lavoratori o, quantomeno, devono essere considerati legittimi dagli uni e dagli altri. La condivisione è importante per garantire la disponibilità ad operare in modo conseguente. Nello stesso tempo, gli obiettivi e i modi per raggiungerli devono essere resi comprensibili ai lavoratori, giacché senza questa comprensione è difficile produrre la partecipazione ed il coinvolgimento che permette di conseguire effettivamente un risultato soddisfacente.

Di seguito vengono proposti, a scopo esemplificativo, alcuni indicatori, che rispondono a varie tipologie di aspettative di miglioramento. L'indicatore che sarà definito nella contrattazione di secondo livello sarà dovrà considerare una serie di parametri; esso è funzionale al calcolo delle prestazioni fornite o alla definizione di un rapporto tra la disponibilità di risorse e i risultati raggiunti. La loro utilità si apprezza perché si prestano ad una lettura ricorrente degli andamenti aziendali, permettendo così di valutare i miglioramenti su scala pluriennale o di confrontare le prestazioni di un'azienda con quelle di altre imprese.

Dal punto di vista economico, migliorare le prestazioni significa poter ridurre il costo dei prodotti (nel caso della produttività e dell'efficienza) o poter ottenere maggiori risorse dal processo produttivo interno (qualità interna) o dal mercato (qualità esterna).

La produttività. Il concetto tradizionale di produttività esprime con chiarezza il campo d'azione di questo indicatore. Con questi parametri si tende a misurare l'attivazione di una quantità di lavoro incrementale, che comporta una maggiore intensità di prestazione, una riduzione dei tempi di esecuzione. La motivazione che può stare alla base dell'indicazione di un obiettivo di incremento della produttività è chiara: pervenire ad una più soddisfacente saturazione dei fattori produttivi.

L'efficienza. L'utilizzo degli indicatori di efficienza è motivato dalla necessità di ottenere un miglioramento delle prestazioni passando attraverso una più soddisfacente combinazione dei fattori professionali, tecnici, produttivi ed organizzativi. Non si pone, pertanto, il problema di ottenere un semplice incremento delle prestazioni, ma si opera per l'introduzione di meccanismi di incentivazione che favoriscano un adattamento delle combinazioni produttive in modo che la performance derivi da un utilizzo ottimale delle risorse. Nella loro applicazione richiedono che vi sia disponibilità a modificazioni organizzative e flessibilità di risposta dei soggetti.

La flessibilità. Per flessibilità si intende la capacità del sistema produttivo di rispondere, in tempi brevi e a costi contenuti, ai cambiamenti esterni (esogeni) ed interni (endogeni).

Esempi di cambiamenti che richiedono prestazioni di flessibilità:

- Cambiamenti esterni all'azienda
  - Prodotto: sviluppo di nuovi prodotti da immettere sul mercato; mutamenti delle specifiche richieste dal cliente; variazioni legislative e normative
  - Volumi: adattamento della produzione ai volumi richiesti dal mercato
  - Tempi: modifiche nei piani di consegna richiesti dai clienti
- Cambiamenti interni all'azienda
  - Processo: guasti alle macchine; scarti e rilavorazioni; variazioni nelle tecnologie di produzione
  - Organizzazione: variabilità dei tempi di lavoro; assenze; inserimento e formazione di nuovo personale; mutamenti nelle caratteristiche dei materiali
  - Approvvigionamento: scarti e resi ai fornitori; tempi e ritardi di consegna dei fornitori; necessità di nuovi materiali e/o nuovi fornitori.

In alcuni casi il meccanismo premiante non è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi produttivi ma riconosce il valore della disponibilità ad adattarsi a diverse condizioni organizzative.

La qualità. Il contenuto delle prestazioni richieste da un'impresa dell'industria alimentare è sempre più soggetto a valutazioni inerenti il rilievo delle componenti qualitative. Le definizioni di qualità sono molteplici e possono riferirsi alla misurazione concreta della qualità contenuta in un prodotto/servizio, come pure alla qualità riferita anche ad altri fattori, come il rispetto dei tempi di consegna o la soddisfazione delle aspettative del cliente/consumatore. Gli indicatori più utilizzati possono essere i reclami, i resi, le contestazioni, le segnalazioni dei clienti o dei consumatori finali (generalmente misurati in percentuale rispetto ai volumi di vendita o consegnati).

Redditività. In questo modo la retribuzione è collegata a indici che misurano non soltanto il contributo della forza lavoro ma anche gli effetti sull'andamento aziendale delle scelte manageriali e delle fluttuazioni del mercato, in pratica, del complessivo governo strategico e gestionale dell'impresa.

#### *Contrattazione aziendale*

Gli indicatori e i parametri che possono essere utilizzati per l'istituzione del salario di produttività sono molteplici e la loro scelta deve necessariamente essere effettuata in relazione agli obiettivi che l'azienda intende perseguire.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito alcuni indicatori, desumibili dai bilanci aziendali o verificabili mediante specifica attività di monitoraggio, atti a facilitare la definizione di premi variabili legati alle performance delle imprese di minore dimensione.

Tali indicatori potranno essere combinati in numero variabile, affinché il premio di risultato sia di stimolo al conseguimento di una pluralità di obiettivi; in tal caso a ciascun indicatore sarà attribuita una percentuale della somma complessivamente stanziata per ogni anno. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcuni indici a cui se ne potranno aggiungere altri a livello aziendale: Indice di qualità (miglioramento dell'indice di qualità esterna ed interna); Indice di redditività (miglioramento dei ricavi di vendita e miglioramento del margine operativo lordo procapite); Indice di produttività (consumi energetici e miglioramento dei tempi di consegna); Indici organizzativi (Miglioramento innovazione produttiva e stabilizzazione del personale).

#### *Contrattazione territoriale*

La contrattazione territoriale potrà prevedere quote di salario variabile collegate a indici che misurano l'andamento aggregato del settore alimentare, o sottosettori omogenei, nel territorio.

La contrattazione territoriale potrà altresì collegare il salario variabile a indici di produttività, efficienza, redditività e competitività misurati a livello aziendale. La contrattazione territoriale potrà infine prevedere l'adozione contestuale di entrambe le tipologie di indici sopra menzionati.

#### *Collegamento a indici settoriali*

Nella determinazione del salario di produttività, le parti terranno conto dell'andamento del settore alimentare e dei suoi risultati, avendo riguardo al territorio della provincia, o altro comprensorio individuato, sulla base di indicatori aggregati, quali ad esempio:

- numero delle imprese iscritte in CCIAA;
- saldo tra imprese iscritte e cessate in CCIAA nel periodo di riferimento;
- numero dei lavoratori del settore, desumibile dalle statistiche elaborate dall'INPS, dall'amministrazione provinciale o dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
- numero di ore di Cassa Integrazione salariale (ordinaria, straordinaria, in deroga ecc.) autorizzate dall'INPS per mancanza di lavoro nel settore;
- numero lavoratori in contratto di apprendistato professionalizzante (INPS);
- fatturato di settore (Dati CCIA);

Le risultanze dei parametri sopra individuati nell'anno di riferimento, rapportati all'andamento medio del settore ed ai suoi risultati nel triennio (o altro intervallo di tempo) precedente, costituiranno il presupposto per l'erogazione del salario di produttività ai dipendenti delle aziende che hanno aderito al contratto territoriale, qualora si evidenzii l'esistenza di un andamento di settore positivo, in relazione ad un certo numero degli indicatori territoriali individuati.

Il contratto territoriale stabilirà le modalità di adesione delle aziende.

Fonti qualificate dove reperire dati utili alla costruzione di indicatori significativi dell'andamento del settore, possono essere quelle già menzionate all'art. 53 del c.c.n.l. (Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza), oltre alle stesse Associazioni rappresentative delle imprese e dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

#### *Collegamento a indici aziendali*

La contrattazione territoriale potrà essere strutturata mediante l'individuazione di un ampio e diversificato catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, come quelli già illustrati nella sezione dedicata alla contrattazione aziendale.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi, ai quali è subordinata la spettanza del salario di produttività, è in questo modo realizzata a livello aziendale e misurerà in modo più fedele l'incremento della competitività dell'impresa.

In tal caso il contratto territoriale stabilirà, indicativamente, l'entità complessiva del salario di produttività, eventualmente differenziato per classi dimensionali, il numero minimo e massimo dei parametri adottabili, le modalità di erogazione del premio.

Il contratto territoriale dovrà altresì stabilire, per l'azienda che scelga di aderire ad esso:

- le modalità di adesione, comunicazione e pubblicità che la stessa renderà alle parti stipulanti per il tramite dell'associazione datoriale locale, anche ai fini dell'applicazione delle norme agevolative in materia di decontribuzione e detassazione;
- adeguate modalità di informazione ai lavoratori, in assenza di R.S.U., circa le priorità strategiche e gli obiettivi che intende perseguire, nonché in merito alla tipologia ed al numero dei parametri che l'azienda intende adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e alle ragioni della determinazione del "peso" attribuito ai singoli parametri, al fine del raggiungimento degli obiettivi;
- adeguate forme di comunicazione e pubblicità in merito alla verifica a consuntivo degli indicatori a livello aziendale e alla spettanza del premio variabile.

In presenza di R.S.U. l'azienda concorderà con esse criteri, priorità, obiettivi, verifiche nonché il numero degli indici da adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e il peso percentuale attribuito a ciascuno di essi.

## Parte quarta DISCIPLINA AZIENDALE

*Art. 54  
(Rapporti in azienda)*

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di correttezza ed educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori.

In particolare, ogni lavoratore, è tenuto al rispetto di quanto segue:

- osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;

- osservare l'orario di lavoro;

- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli;

- non prestare attività presso altre aziende anche al di fuori dell'orario di lavoro;

- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;

- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;

- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;

- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per la pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

*Norme particolari*

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentita l'entrata o il trattenimento nello stabilimento in ore non comprese nell'orario di lavoro del dipendente; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti, o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

*Art. 55  
(Danni alla lavorazione)*

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta.

In caso di risoluzione del rapporto la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

*Art. 56*  
*(Provvedimenti disciplinari)*

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 54, 55 e 56 del presente c.c.n.l. (ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito, indicandogli un termine non inferiore a 5 giorni lavorativi per presentare le sue eventuali giustificazioni, e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi i 5 giorni lavorativi indicati dall'azienda, decorrenti dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno lavorativo dal ricevimento delle giustificazioni o, in mancanza di queste, dal termine indicato dall'azienda per presentarle, e comunque dallo scadere del 5° giorno lavorativo successivo alla contestazione.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

*A) Rimprovero verbale*

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

*B) Rimprovero scritto*

E' un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

*C) Multa*

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tal scopo emanate dall'azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;
- 4) irregolarità di servizio;
- 5) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di multa nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

*D) Sospensione*

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;

4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;

8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'azienda;

9) insubordinazione verso i superiori;

10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;

12) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale;

13) inosservanza del divieto di fumare.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

#### *E) Licenziamento*

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;

2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;

7) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

8) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

9) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;

10) alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;

11) gravi offese verso i colleghi di lavoro;

12) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;

14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

15) concorrenza sleale;

16) violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Parte quinta  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*(Dimissioni)*

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, per iscritto, con raccomandata A/R o consegnata a mano alla Direzione aziendale.

*Art. 58  
(Preavviso)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, salvo il caso di cui all'art. 56 (Provvedimenti disciplinari).

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere risolto dal lavoratore prima della scadenza del termine osservando i termini di preavviso sotto indicati, che comunque non potranno superare il periodo intercorrente tra la data delle dimissioni e la scadenza del contratto.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi un obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Il periodo di preavviso può coincidere con il periodo di ferie, se in tal senso concordato tra le parti.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione; detti permessi saranno concessi dalla Direzione tenuto conto delle esigenze dell'azienda, anche utilizzando, fino a concorrenza, i permessi retribuiti in conto ferie, le ex festività, la riduzione dell'orario di lavoro.

**Quadri - Impiegati - Intermedi**

<i>Anni di servizio</i>	<i>Livelli professionali</i>		
	<i>Quadri, 1° e 2° (*)</i>	<i>3° (**)</i>	<i>Altri livelli</i>
Fino a 4 anni	2 mesi (***)	1 mese (***)	1/2 mese (***)
Oltre 4, fino a 10 anni	3 mesi (***)	1 mese e 1/2 (***)	1 mese (***)
Oltre i 10 anni	4 mesi (***)	2 mesi (***)	1 mese e 1/2 (***)

(\*) 1° e 2° livello per il settore panificazione industriale.

(\*\*) 3°A livello per il settore panificazione industriale.

(\*\*\*) I periodi indicati si intendono di calendario.

**Operai:**

- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno di anzianità di servizio compiuto;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2, fermi restando i valori orari sopra esposti.

*Art. 59  
(Trattamento di fine rapporto)*

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto, da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 cod. civ..

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito (\*);
- contingenza;
- salario aziendale (di cui all'art. 46 del c.c.n.l. 29 aprile 1992);
- indennità turno (\*);
- indennità di maneggio denaro (\*);
- provvigioni, incentivi, interessenze (\*);
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti);
- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

-----  
(\*). Purché corrisposti in modo continuativo e non occasionale.

#### *Anticipazioni del trattamento di fine rapporto*

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4% del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;

- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;

- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

- in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

- ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

- sostenere le spese connesse alla patologie di cui agli artt. 36, terza nota a verbale ed all'art. 39 del presente c.c.n.l.;

- alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

- in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

*Art. 60  
(Previdenza complementare)*

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di FONDAPI, il Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle fonti istitutive dello stesso, riportate in calce al presente c.c.n.l. e consultabili sul sito [www.fondapi.it](http://www.fondapi.it).

Le parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,10% all'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del t.f.r., con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

*Art. 61  
("Welfare" bilaterale)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

In tema di bilateralità, data la complessità della materia e la conseguente necessità di accurati approfondimenti, le parti convengono di costituire un'apposita Commissione, composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti, che individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi all'interno degli Enti bilaterali già esistenti (FONDAPI o ENFEA), tenuto anche conto dei Protocolli in materia a livello interconfederale, salvaguardando in ogni caso la categorialità dell'intervento e della relativa contribuzione a favore dei lavoratori. I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2011.

Tale bilateralità dovrà avere caratteristiche tali da aver assicurati i benefici fiscali ad incentivazione degli interventi previsti in sede di bilateralità.

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario, le parti stabiliscono fin d'ora che le attività che saranno previste in regime di bilateralità non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla chiusura dell'esercizio precedente.

La Commissione paritetica si attiverà, prioritariamente:

1) per interventi nell'ambito dei congedi parentali di maternità e paternità "post-partum" e/o all'attivazione di diverse misure di sostegno al reddito dei lavoratori; a tale scopo, con decorrenza 1° gennaio 2012 è destinata una contribuzione mensile (per 12 mensilità) di 2,00 euro per ogni lavoratore a tempo indeterminato che le imprese verseranno secondo quanto previsto a livello interconfederale o, in subordine, secondo le intese che verranno raggiunte dalle parti qualora entro il 31 dicembre 2011 non intervengano accordi in materia da parte del livello confederale;

2) per verificare fattibilità, coperture e standard di servizio per prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare nell'ambito degli Enti bilaterali già menzionati e nel quadro degli accordi in materia a livello interconfederale; al finanziamento di tali prestazioni sarà destinato uno stanziamento pari a 10,00 euro mensili per 12 mensilità a carico dell'azienda, per ogni dipendente a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, ai quali dovrà aggiungersi, a decorrere dal 2° anno di attivazione del Fondo, una quota di contribuzione a carico del lavoratore pari almeno a 2,00 euro al mese per 12 mensilità, pena la decadenza dal diritto alle prestazioni e la cessazione automatica della contribuzione a carico dell'azienda.

Qualora gli accordi interconfederali in via di perfezionamento dovessero stabilire una contribuzione a carico dell'azienda, specificamente destinata alla sanità integrativa, inferiore a quanto testé convenuto, le parti concordano sin d'ora di incontrarsi per procedere all'adeguamento, laddove la differenza non sia superiore al 30% della contribuzione a carico dell'azienda.

Nel caso in cui il Fondo sanitario integrativo intercategoriale non dovesse essere definito entro il 31 dicembre 2011, le parti si incontreranno per attivare un autonomo Fondo sanitario integrativo per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare secondo quanto stabilito dal presente articolo, compatibile comunque con la contribuzione concordata.

Il diritto alla erogazione delle prestazioni sanitarie integrative e di sostegno al reddito è un diritto contrattuale dei lavoratori. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi, a

fronte dell'adesione volontaria dei dipendenti laddove prevista, è responsabile verso di essi della perdita delle relative prestazioni sanitarie e di sostegno al reddito, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

La contrattazione di 2° livello ha facoltà di incrementare la contribuzione al Fondo sanitario integrativo, fermo restando il criterio della compartecipazione proporzionale dei lavoratori aderenti.

La Commissione paritetica di cui sopra potrà anche proporre alle parti nuove iniziative di bilateralità, indicandone le relative contribuzioni, per il periodo successivo alla valenza del presente contratto.

-----  
N.d.R.: L'accordo 28 novembre 2013 prevede quanto segue:

Art. 61 (nuovo)

*(Diritto alle prestazioni della bilateralità)*

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente c.c.n.l. i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS.

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore.

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore.

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento.

Art. 61 bis

*(Assistenza sanitaria integrativa)*

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa - SANAPI - a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione.

Nel caso in cui il fondo Sanapi non sia partito entro il 31 dicembre 2015 le Parti stipulanti si incontreranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo di sanità integrativa di categoria, per tale fondo le imprese verseranno 10 euro mese (per dodici mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

Le parti si danno reciprocamente atto, che i 2 euro mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente c.c.n.l. si intendono assorbiti alla voce c) "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo precedente.

Art. 62

*(Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro)*

Le parti, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalle successive intese in applicazione dello stesso, convengono di definire gli aspetti demandati alla contrattazione nazionale di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza, nel seguente modo:

### *1) Numero Rappresentanti*

#### a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato secondo quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008 e dalla disciplina richiamata.

#### b) Aziende con più di 15 dipendenti

All'atto della costituzione della R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il Rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 Rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- 3 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 lavoratori;
- 6 Rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1.000 lavoratori.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva; i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.

#### *Norma transitoria*

Fino alla data di costituzione delle R.S.U., nelle aziende in cui esistano Rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna Rappresentanza sindacale, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

#### *Nota a verbale*

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle R.S.U., del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

### *2) Modalità di elezione del Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori aziendale*

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti, che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale.

### *3) Durata dell'incarico*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della Rappresentanza sindacale unitaria fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della R.S.U. stessa; il Rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al Rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati da R.S.A./R.S.U.

Su iniziativa dei lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al R.L.S. sono applicate, in conformità al comma 2 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le tutele previste dalla L. n. 300/1970.

#### *4) Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico*

In applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 81/2008 il R.L.S. e, ove previsto, il R.L.S.T., riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.

Copia di tale documentazione sarà consegnata al/ai R.L.S. o al R.L.S.T., su sua/loro richiesta scritta, con sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Nel rispetto della riservatezza e/o del segreto industriale:

- dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico;

- i documenti consegnati al Rappresentante non possono essere diffusi all'esterno dell'azienda.

Il datore di lavoro consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva, di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al Rappresentante di fornire il suo contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla Direzione aziendale e dal Rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

L'azienda informerà il Rappresentante in merito agli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle osservazioni e delle proposte da lui formulate nonché all'attività di formazione sulla sicurezza dei lavoratori, anche neo-assunti.

#### *5) Permessi*

Salvo successivi interventi normativi e/o intese interconfederali, a ciascun Rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla R.S.U.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, lett. b), c), d), g), i), l).

#### *6) Riunioni periodiche*

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il Rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 35.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal Rappresentante della Direzione aziendale.

#### *7) Formazione del Rappresentante per la sicurezza*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11 del D.Lgs. n. 81/2008 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Parte sesta

**NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI**

#### *Art. 63*

*(Inquadramento)*

L'inquadramento dei viaggiatori o piazzisti è previsto nell'art. 18 (Classificazione del personale) del presente c.c.n.l. nei livelli 5° e 3°.

A far data dal 1° gennaio 2009, a livello aziendale, su richiesta delle R.S.U., saranno effettuati esami congiunti che, sulla base di nuove competenze richieste ai viaggiatori o piazzisti, siano finalizzati alla definizione di modelli organizzativi che consentano una valutazione di nuove posizioni di lavoro collegate alle mansioni effettivamente svolte.

Qualora vengano congiuntamente individuate tali nuove posizioni di lavoro, le parti aziendali definiranno i relativi inquadramenti e/o modalità diverse di riconoscimento di tali professionalità.

#### *Art. 64*

*(Provvigioni)*

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra, copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la

conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

#### *Art. 65*

*(Tredicesima e quattordicesima mensilità)*

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La quattordicesima mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

#### *Art. 66*

*(Rischio macchina)*

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 4.000,00 (5.000,00 dal 1° gennaio 2011) per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

#### *Art. 67*

*(Maneggio denaro)*

Dal 1° gennaio 2000, il viaggiatore o piazzista, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità, per ogni giornata di effettiva presenza, pari a:

<i>Categoriee livelli</i>	<i>Importi/giorno</i>
1 <sup>a</sup> cat./3 <sup>o</sup> liv.	4,91
2 <sup>a</sup> cat./5 <sup>o</sup> liv.	4,39

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti gli altri istituti contrattuali e di legge.

#### *Dichiarazione*

La disciplina così come concordata all'ultimo comma dell'art. 67 si sostituisce ad eventuali diverse situazioni di fatto anche se scaturenti da accordi aziendali, rispettando la "ratio" delle indicazioni di cui al comma precedente.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'indennità per maneggio denaro, poiché spetta al dipendente la cui mansione normale si estrinseca nello svolgimento di operazione di incasso con effettiva assunzione della diretta responsabilità per errore finanziario, ha sempre presentato, fin dalla sua istituzione, gli stessi requisiti di quella che in altri settori viene definita indennità di cassa.

#### *Art. 68*

*(Infortuni sul lavoro - Polizze assicurative)*

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° gennaio 2005, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: euro 30.000,00, elevati a 35.000,00 dal 1° gennaio 2011;
- per invalidità permanente totale: euro 40.000,00, elevati a 45.000,00 dal 1° gennaio 2011.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'impresa.

#### *Art. 69*

*(Diarie e rimborsi spese)*

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede, a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per la esplicazione dei compiti di cui al 4° comma dell'art. 2 del c.c.n.l. 31 maggio 1980.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

#### *Art. 70*

*(Clausola di rinvio)*

Per tutto quanto non regolamentato dalla presente Parte sesta, valgono le norme generali o specifiche di cui alle precedenti parti ed articoli.

ALLEGATI

*Allegato 1*

Disciplina della elezione  
della Rappresentanza sindacale unitaria

#### *1. Modalità per indire le elezioni*

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza sindacale unitaria FLAI-FAI-UILA nonché le Associazioni sindacali abilitate, congiuntamente o disgiuntamente, o la Rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24.00 del 15° giorno lavorativo.

#### *2. "Quorum" per la validità delle elezioni*

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

#### *3. Presentazione delle liste*

All'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a

condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 4, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla fissazione delle liste stesse ai sensi del punto 6, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste; in caso di rifiuto la candidatura è nulla.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria.

#### *4. Commissione elettorale*

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

La Commissione elettorale è composta da un minimo di 3 membri ad un massimo di 6, i cui nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale per la necessaria agibilità.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

#### *5. Compiti della Commissione*

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) richiedere alla Direzione aziendale l'elenco aggiornato degli elettori dei singoli Collegi elettorali;
- b) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;
- d) portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione all'albo almeno 8 giorni prima della data delle elezioni, le liste dei candidati, il luogo e la data delle votazioni;
- e) costituire i seggi elettorali, eleggere il Presidente, presiedere alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- f) predisporre le schede elettorali;
- g) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- h) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al punto 16;
- i) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

#### *6. Affissioni*

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno 8 giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

#### *7. Scrutatori*

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### *8. Modalità del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera salvo casi espressamente e congiuntamente definiti da FLAI-FAI-UILA né per interposta persona.

Il voto si esprime per lista e preferenza.

Ove sia stata indicata solo la preferenza essa vale come voto di lista.

Non è ammessa l'espressione di preferenza su più liste, ciò rende il voto nullo.

Ogni elettore potrà esprimere una sola preferenza; in caso di più preferenze sulla lista, queste sono valide solo come voto di lista.

Il numero dei seggi assegnato all'unità produttiva corrisponderà ai 2/3 del numero dei candidati che ogni singola lista potrà presentare.

La ripartizione dei seggi alle varie liste sarà determinata dal numero dei quozienti ottenuti.

Il quoziente elettorale sarà determinato dividendo il numero dei voti validi (si considerano tali anche le schede bianche; si escludono le schede nulle), per il numero delle R.S.U. complessivamente spettanti al Collegio elettorale o all'unità aziendale di cui trattasi. Nei casi in cui non si raggiungano quozienti pieni l'attribuzione avverrà tenendo conto dei resti più alti.

Risulteranno eletti i candidati che nella propria lista avranno ottenuto il numero maggiore dei voti. In caso di parità di voti all'interno della stessa lista risulterà eletto il candidato che ha una maggiore anzianità aziendale.

Si conviene che il 67% dei seggi vengono assegnati sulla base del numero dei quozienti elettorali ottenuti da ciascuna lista.

Il restante 33% viene ripartito fra i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni in misura proporzionale ai voti complessivi conseguiti nell'intera realtà produttiva.

#### *9. Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

#### *10. Modalità della votazione*

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### *11. Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

#### *12. Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

#### *13. Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### *14. Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 12, "Attrezzatura del seggio elettorale" del presente allegato, la firma accanto al suo nominativo.

#### *15. Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### *16. Ricorsi alla Commissione elettorale*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale ed alla Associazione piccole e medie industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda.

#### *17. Comitato dei garanti*

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione piccole e medie industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda ed è presieduto dal Direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

#### *18. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria*

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed alla locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### *19. Adempimenti della Direzione aziendale*

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

#### *20. Norma generale*

I componenti la Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti il seggio elettorale ed i componenti il Comitato dei garanti svolgeranno di norma il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro, previa richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle Organizzazioni stesse, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

#### *Allegato 2*

Tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008, che stabiliva la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi, per i contratti stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010.

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
24	12	12	-
26	8	9	9
28	9	9	10
30	10	10	10
32	10	11	11
34	11	11	12
36	12	12	12
38	12	13	13
40	13	13	14
42	14	14	14
44	14	15	15
46	15	15	16
48	16	16	16
50	16	16	18
54	16	16	22
60	17	17	26
66	19	19	28
72	19	19	34

/

***Verbale di accordo 28 novembre 2013  
per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti della  
piccola e media industria alimentare***

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il rinnovo delle parti normative ed economiche del c.c.n.l. 16 settembre 2010 per le aziende ed i dipendenti della Piccola e Media Industria Alimentare.

***Adeguamento delle normative contrattuali***

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

***Decorrenza e durata***

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 2013 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 giugno 2016.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del c.c.n.l., ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

#### *Nota a verbale*

Le parti confermano la validità del c.c.n.l. 17 aprile 2008 per il periodo dall'1 gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

#### *Assetti contrattuali*

Le Parti stipulanti concordano di sottoporre all'unanime consenso richieste di firma per adesione al presente c.c.n.l., da parte di altre Associazioni datoriali e/o di altre Organizzazioni dei lavoratori.

Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro per imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

#### Art. 1

##### *(Relazioni industriali)*

##### *(Omissis)*

#### *Comitato di indirizzo*

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio 2014 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente c.c.n.l. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i.

alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;

- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;

- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;

- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa. Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

#### *Osservatorio nazionale di settore*

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

A titolo sperimentale e con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, la cui durata è correlata alla vigenza del presente contratto, le Parti, ne concordano l'attivazione. La costituzione avverrà su indicazione del Comitato di Indirizzo e sarà finanziato con un contributo mensile (riferito a 12 mensilità) a carico dell'azienda pari a euro 1 per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;

- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;

- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;

- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;

- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;

- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;

- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;

- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;

- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
- il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:

- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziazione e di decentramento produttivo;
- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporto.

Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

*(Omissis)*

Art. 8

*(Contratto a tempo determinato)*

*Apposizione del termine*

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

*Causali*

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;

2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;

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

4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);

5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

6 - attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;

7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001 per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218;

8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

9 - sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";

10 - utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete;

12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis", le assunzioni:

- di cui ai punti 1 e da 4 a 12 del 1° comma;

- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;

- dei lavoratori di età superiore a 55 anni;

- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma I-bis, del D.Lgs. 368/2001 così come novellato dalla legge 99/2013.

#### *Contratti a termine acausali*

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 e dei casi esplicitati precedentemente, non è richiesto così come dispone l'articolo 1, comma 1-bis, del medesimo decreto citato, così come novellato dalla legge 99/2013, in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi definiti dalle Parti:

a) in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;

b) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'articolo 1 comma 1 e 1 bis del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dalla legge 99/2013, non può chiaramente superare, comprensivo di proroghe e rinnovi, i termini massimi previsti dalle disposizioni di legge.

#### *Trattamento di malattia*

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1ª nota a verbale dell'art. 36 del presente c.c.n.l.

### *Durata massima - deroghe - precedenze*

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/2001, di applicare a tutti i contratti a termine di cui all'articolo 1 del citato decreto e dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali in caso di successione di contratti a tempo determinato acausali, di cui ai casi riportati in precedenza, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.

In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; ulteriori periodi sono possibili in applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. deroga "assistita");

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;

- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;

- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le Parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a giacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

d) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Quanto previsto nel presente punto può essere derogato in applicazione dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008;

e) il lavoratore assunto 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

*(Omissis)*

Art. 8 bis

*(Somministrazione di lavoro)*

*(Omissis)*

## *2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;

3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;

4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;

5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;

6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;

7. sostituzione di lavoratori assenti;

8. temporanea utilizzazione in qualifiche:

- non previste dai normali assetti produttivi aziendali;

- ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;

10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;

11. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;

12. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

13. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle lavorazioni, richiedano l'impiego eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

14. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui punti 1, 3, 6, 7 e 14 del 2° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis".

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

*(Omissis)*

Art. 14

*(Disciplina dell'apprendistato)*

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 167/2011, così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012.

Ai contratti di apprendistato instaurati antecedentemente all'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, continua ad applicarsi la previgente disciplina di cui all'articolo 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010, fino alla loro naturale scadenza.

#### *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*

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

#### *Campo di applicazione per il settore panificazione industriale*

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (Accordo 19 aprile 2006).

#### *Età di assunzione*

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011, articolo 3, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui rispettivamente agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 167/2011, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

#### *Numero massimo*

Ai sensi dell'art. 2 commi 3 del D.Lgs. n. 167/2011, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati di cui all'art. 2, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 167/2011.

#### *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. 5 del presente c.c.n.l.

#### *Disciplina del contratto di apprendistato*

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 167/2011, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### *Periodo di prova*

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

#### *Aumenti periodici di anzianità*

Per gli apprendisti di cui al punto 2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

#### *Tirocinio presso diverse aziende*

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

## 1 - Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)	
	7°	oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (*)	18	30

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione. Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 2 del D.Lgs. 167/2011.

## 2 - Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 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.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livelli	Parametro	Durata Complessiva Mesi
7	110	24
6	120	36
5	130	36
4	145	36
3	165	36
2	200	36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, 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.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente c.c.n.l. l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010.

### 3 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 144/1999, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

#### *Retribuzione*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dall'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così determinati

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
24	15	9	-
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

#### *Nota verbale*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008.

#### *Nota verbale*

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° novembre 2010 fino al giorno precedente di entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L. 92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 17 settembre 2010.

Formazione (di cui all'art. 4 del D.Lgs. 167/2011)

##### *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.

In attuazione del comma 2 art. 6 D.Lgs. 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. allegato n. 1 al presente articolo, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art. 4 D.Lgs. 167/2011. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data. Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

- a) trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- b) professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;

- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1).

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (All. 2).

## *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).

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

### *Il tutor*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.

- La funzione di tutor può essere svolta:

-- nelle imprese con almeno 15 dipendenti, da un lavoratore qualificato designato dalle stesse;

-- nelle imprese con meno di 15 dipendenti, anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante;

-- in ambedue i casi di cui sopra, da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti.

- Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.

- Il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- Il tutor aziendale:
  - affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
  - collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
  - esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (all. 3), da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;
  - partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

#### *Il libretto formativo del cittadino*

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 276/2003, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10 ottobre 2005. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard allegato all'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012 da depositarsi presso ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

#### *Dichiarazioni a verbale*

Le Parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali nonché accordi interconfederali, materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

#### *Orario di lavoro*

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345).

Gli adolescenti (art. 11 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

#### *Part-time (Accordo 19 aprile 2006)*

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale.

In tal caso le durate per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a:

- apprendisti assunti fino al 28 febbraio 2006: 48 mesi;
- apprendisti assunti dal 1° marzo 2006: 72 mesi (60 mesi per il settore Panificazione industriale).

### *Riposo settimanale*

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

### *Lavori vietati*

In applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso D.Lgs.

È fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

### *Ferie*

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

### *Malattia*

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Per gli apprendisti (anche del settore Panificazione Industriale) assunti dal 1° gennaio 2011, la percentuale di cui sopra viene incrementata al 60%.

### *Infortunio*

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

### *Clausole di rinvio*

1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.

2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

### *Nota a verbale*

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Panificazione industriale: trattamento normativo ed economico dell'apprendistato professionalizzante

#### *Norma generale di rinvio*

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente c.c.n.l. l'individuazione entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 16 settembre 2010.

#### *Durata*

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate massime in relazione ai livelli da conseguire:

1° e 2°	36 mesi
3A e 3B	36 mesi
4° e 5°	28 mesi

#### *Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

Durante il rapporto di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

#### *Trattamento economico*

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

<i>Durata complessiva mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

*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.

A norma dell'Accordo Interconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% del monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

Allegato 2

Apprendistato professionalizzante: piano formativo individuale

(Da allegare alla lettera di assunzione)

*A - Dati relativi al datore di lavoro*

Impresa: ..... (ragione sociale ed indirizzo)  
Codice fiscale/Partita IVA ..... c.c.n.l. applicato: Unionalimentari-Confapi  
Telefono: ..... Fax: ..... e-mail: .....  
Legale rappresentante: (Nome e Cognome) .....  
Attività dell'impresa: .....  
Indirizzo della sede legale: .....  
Sede di lavoro dell'apprendista: .....

*B - Dati relativi all'apprendista*

Sig./Sig.ra ..... (Nome e cognome), nato/a a .....  
il ..... (1) residente a ..... via .....  
Telefono: ..... Fax: ..... e-mail: .....  
Cod. fisc. .... Cittadinanza .....  
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di extracomunitari): .....

*C - Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro*

- Titolo/i di studio posseduto/i:  
a) .....  
b) .....  
- Percorsi di istruzione non conclusi: .....  
- Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
- Possesso di qualifica professionale: (indicare quale/i) .....  
- Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:  
-- Impresa: ..... dal ..... al .....  
--- con mansioni di .....  
-- Impresa: ..... dal ..... al .....  
--- con mansioni di .....  
- Precedente/i periodo/i di apprendistato:  
-- Impresa: ..... dal ..... al .....  
--- con mansioni di .....

*D - Aspetti normativi*

- Data di assunzione: .....

- Area aziendale: .....
- Qualifica professionale da conseguire: .....
- Livello iniziale: ..... (2) - Livello finale: ..... (indicare i livelli come da c.c.n.l.)
- Durata del contratto: mesi ..... (3)
- Orario di lavoro: [ ] tempo pieno [ ] tempo parziale: ore n. .... (medie settimanali su base annua)

*E - Contenuti formativi*

Il monte ore della formazione non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:

- Formazione trasversale (4), per complessive n. .... ore, riguardanti:
  - a) Competenze relazionali:
    - valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
    - saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
    - saper analizzare e risolvere i problemi;
    - definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.
  - b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:
    - conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
    - conoscere gli elementi economici e, commerciali dell'impresa, quali: le condizioni ed i fattori di redditività (es. produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, ecc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, ecc.).
  - c) Disciplina del rapporto di lavoro:
    - conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
    - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.
  - d) Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):
    - conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
    - conoscere i principali fattori di rischio;
    - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
- Formazione professionalizzante (5), per complessive n. .... ore, riguardante il profilo professionale specifico:
  - Aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui all'allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. 17 aprile 2008, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)
    - 1) .....
    - 2) .....
    - 3) .....
    - 4) .....
    - 5) .....
    - 6) .....
    - 7) .....
    - 8) .....

*F - Modalità di erogazione della formazione*

- a) L'impresa effettuerà presso la propria Sede:
  - [ ] la formazione trasversale;
  - [ ] la formazione professionalizzante.
- b) Per la realizzazione del percorso formativo:
  - [ ] non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni;
  - [ ] è previsto l'utilizzo di soggetti esterni;
  - [ ] è previsto l'utilizzo di strutture esterne: (da indicare).....
- c) La formazione verrà svolta (è possibile barrare più opzioni):
  - [ ] Con FAD (Formazione a distanza)
  - [ ] In aula
  - [ ] On the job
  - [ ] In affiancamento
  - [ ] E-learning
  - [ ] Seminari
  - [ ] Visite aziendali
  - [ ] Esercitazioni

[ ] altro: (da indicare).....

*G - Tutor*

Il tutor, con formazione e competenze adeguate, è:

il/la Sig./Sig.ra ..... codice fiscale: .....

[ ] Lavoratore qualificato (6):

- livello di inquadramento: .....

- anni di esperienza: .....

[ ] Titolare dell'impresa (7)

[ ] Socio (7)

[ ] Familiare coadiuvante (7)

L'Impresa

.....

L'Apprendista

.....

*Note applicative*

(1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.

(2) Il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.

(3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati dall'apprendista all'atto dell'assunzione, 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.

(4) La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.

(5) La formazione professionalizzante è riportata nell'allegato 1 dell'art. 14 del c.c.n.l. del presente c.c.n.l.

(6) Il tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;

- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;

- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

(7) Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 15

*(Contratto di inserimento)*

Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui agli artt. 54 a 59 del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, abrogate ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e così come disciplinate nel c.c.n.l. del 16 settembre 2010.

Art. 35 bis

*(Distacco)*

In applicazione dell'articolo 30, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, l'ipotesi di distacco si configura quanto un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone

temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Le Parti riconoscono il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di gestione degli esuberanti così come da D.Lgs. 263/1993.

Art. 36

*(Malattia e infortunio non sul lavoro)*

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico 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 adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

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

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

Malattia e infortunio non sul lavoro per il settore panificazione industriale

#### *1 - Trattamento economico*

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

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

#### *2 - Comunicazione e certificazione*

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, all'azienda tempestivamente entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

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

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

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.

56. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

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

(Omissis)

Parte Terza

Retribuzione

Art. 47

(Tabella minimi mensili - esclusa panificazione)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016.

Livelli	Minimi al 30.4.2013		Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014	
			Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
Quadri	2.048,23		67,15	2.115,38	67,15	2.182,54
1°	1.948,23		67,15	2.015,38	67,15	2.082,54
2°	1.694,10		58,39	1.752,49	58,39	1.810,89
3°	1.397,66		48,18	1.445,84	48,18	1.494,01
4°	1.228,25		42,34	1.270,59	42,34	1.312,92
5°	1.101,18		37,96	1.139,14	37,96	1.177,09
6°	1.016,46		35,04	1.051,50	35,04	1.086,53
7°	931,76		32,12	963,88	32,12	995,99
8°	847,07		29,20	876,27	29,20	905,46

(segue)

Livelli	Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	67,15	2.249,69	10,07	2.259,76	211,53	230
1°	67,15	2.149,69	10,07	2.159,76	211,53	230
2°	58,39	1.869,28	8,76	1.878,04	183,94	200
3°	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165

4°	42,34	1.355,26	6,35	1.361,61	133,36	145
5°	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130
6°	35,04	1.121,57	5,26	1.126,82	110,36	120
7°	32,12	1.028,11	4,82	1.032,93	101,17	110
8°	29,20	934,66	4,38	939,04	91,97	100

#### Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30.4.2013	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01
5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09

(segue)

Livelli	Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		Totale	
	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165,00
5°	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130

#### Tattamento economico per il settore panificazione industriale

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono seguenti:

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° luglio 2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 1° maggio 2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 1° aprile 2016. Per il triennio 2013 - 2016 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal	
	30.4.2013	01/05/2013		01/07/2014	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi
1°	1.244,63	50,96	1.295,59	50,96	1.346,54

2°	1.148,36	46,88	1.195,24	46,88	1.242,12
3A	1.058,96	43,06	1.102,02	43,06	1.145,07
3B	986,40	40,00	1.026,40	40,00	1.066,40
4°	830,86	33,89	864,75	33,89	898,63
5°	738,78	30,32	769,10	30,32	799,42
6°	622,81	25,48	648,29	25,48	673,77

(segue)

	<i>Minimi dal</i>		<i>Minimi dal</i>			
	<i>01/05/2015</i>		<i>01/04/2016</i>		<i>Totale</i>	
<i>Livelli</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Minimi</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Minimi</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Parametri</i>
1°	50,96	1.397,50	7,64	1.405,14	160,51	200
2°	46,88	1.289,00	7,03	1.296,03	147,67	184
3A	43,06	1.188,13	6,46	1.194,59	135,63	169
3B	40,00	1.106,40	6,00	1.112,40	126,00	157
4°	33,89	932,52	5,08	937,60	106,74	133
5°	30,32	829,74	4,55	834,28	95,50	119
6°	25,48	699,24	3,82	703,06	80,25	100

#### *Arretrati periodo 1 maggio 2013 - 30 novembre 2013*

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente c.c.n.l. (28 novembre 2013) l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1° maggio 2013 - 30 novembre 2013, verrà erogato, raggugliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione del mese di gennaio 2014 le quote relative ai mesi di maggio - giugno - quattordicesima;
- con la retribuzione del mese di febbraio 2014 le quote relative ai mesi di luglio - agosto;
- con la retribuzione del mese di marzo 2014 le quote relative ai mesi di settembre - ottobre;
- con la retribuzione del mese di aprile 2014 la quota relativa al mese di novembre.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1 maggio 2013 - 30 novembre 2013, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;

- spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di Inps e Inail con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati;

- non spettano per i mesi del periodo 1° maggio 2013 - 30 novembre 2013 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;

in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'intero importo arretrato, lo stesso sarà erogato assieme alle competenze di fine rapporto.

Art. 53

*(Contrattazione di secondo livello ed elemento di garanzia retributiva)*

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di allegare le "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;

- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

*(Omissis)*

Art. 61 (nuovo)

*(Diritto alle prestazioni della bilateralità)*

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente c.c.n.l. i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS.

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore.

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore.

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento.

Art. 61 bis

*(Assistenza sanitaria integrativa)*

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa - SANAPI - a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione.

Nel caso in cui il fondo Sanapi non sia partito entro il 31 dicembre 2015 le Parti stipulanti si incontreranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo di sanità integrativa di categoria, per tale fondo le imprese verseranno 10 euro mese (per dodici mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

Le parti si danno reciprocamente atto, che i 2 euro mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente c.c.n.l. si intendono assorbiti alla voce c) "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo precedente.

Linee guida per la contrattazione di II livello nella Piccola e Media Industria Alimentare

Le seguenti Linee Guida, redatte dalla Commissione bilaterale prevista dall'art. 53 del c.c.n.l. Unionalimentari-Confapi del 16 settembre 2010, costituiscono mero strumento operativo teso a favorire la contrattazione decentrata, a livello aziendale o territoriale, e a facilitare quindi la stipula di accordi di secondo livello per la diffusione del salario di produttività.

Si conviene che dalla contrattazione di secondo livello debbano derivare concreti benefici economici per le piccole e medie imprese alimentari ed una opportuna redistribuzione di tali benefici ai lavoratori.

Presupposto per la realizzazione di tale obiettivo è la condivisione di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello.

In particolare, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del *ne bis in idem*. La contrattazione di secondo livello potrà altresì essere esercitata per le materie non disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Obiettivo precipuo della contrattazione di secondo livello, sia essa aziendale o territoriale, deve essere il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo), inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle

condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca della competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività.

Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operativa, in quanto indici rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il salario di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

Per la determinazione degli obiettivi saranno delineati modelli di premi collegati a obiettivi di produttività, qualità, competitività, sostenibilità, ecc., riferibili alle specificità di settore e/o di territorio. Per la determinazione degli obiettivi le parti interessate potranno assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo (ad esempio: Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza). La contrattazione territoriale potrà essere altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa e il cui conseguimento costituirà il presupposto per l'erogazione del salario di produttività.

Il sistema retributivo variabile, collegato ad obiettivi deve essere:

- sfidante: per sollecitare il raggiungimento di risultati concretamente raggiungibili, tramite comportamenti capaci di produrre un impegno aggiuntivo ed una effettiva disponibilità al miglioramento;

- premiante: per commisurare i benefici all'incremento delle prestazioni (variabilità del premio) e valorizzare il modo equo il contributo apportato;

- credibile: per definire obiettivi ambiziosi ma compatibili con le condizioni ambientali, organizzative e professionali;

- verificabile: che si basa su elementi obiettivi di risultato, non soggetti a differenze d'interpretazione;

- gestibile: per essere comprensibile ai lavoratori, soggetto ad essere influenzato dalle loro azioni e capace di sviluppare elementi di coinvolgimento e di motivazione.

Gli obiettivi devono essere condivisi sia dall'azienda, che dai lavoratori o, quantomeno, devono essere considerati legittimi dagli uni e dagli altri. La condivisione è importante per garantire la disponibilità ad operare in modo conseguente. Nello stesso tempo, gli obiettivi e i modi per raggiungerli devono essere resi comprensibili ai lavoratori, giacché senza questa comprensione è difficile produrre la partecipazione ed il coinvolgimento che permette di conseguire effettivamente un risultato soddisfacente.

Di seguito vengono proposti, a scopo esemplificativo, alcuni indicatori, che rispondono a varie tipologie di aspettative di miglioramento. L'indicatore che sarà definito nella contrattazione di secondo livello sarà dovrà considerare una serie di parametri; esso è funzionale al calcolo delle prestazioni fornite o alla definizione di un rapporto tra la disponibilità di risorse e i risultati raggiunti. La loro utilità si apprezza perché si prestano ad una lettura ricorrente degli andamenti aziendali, permettendo così di valutare i miglioramenti su scala pluriennale o di confrontare le prestazioni di un'azienda con quelle di altre imprese.

Dal punto di vista economico, migliorare le prestazioni significa poter ridurre il costo dei prodotti (nel caso della produttività e dell'efficienza) o poter ottenere maggiori risorse dal processo produttivo interno (qualità interna) o dal mercato (qualità esterna).

La produttività. Il concetto tradizionale di produttività esprime con chiarezza il campo d'azione di questo indicatore. Con questi parametri si tende a misurare l'attivazione di una quantità di lavoro incrementale, che comporta una maggiore intensità di prestazione, una riduzione dei tempi di esecuzione. La motivazione che può stare alla base dell'indicazione di un obiettivo di incremento della produttività è chiara: pervenire ad una più soddisfacente saturazione dei fattori produttivi.

L'efficienza. L'utilizzo degli indicatori di efficienza è motivato dalla necessità di ottenere un miglioramento delle prestazioni passando attraverso una più soddisfacente combinazione dei fattori professionali, tecnici, produttivi ed organizzativi. Non si pone, pertanto, il problema di ottenere un semplice incremento delle prestazioni, ma si opera per l'introduzione di meccanismi

di incentivazione che favoriscano un adattamento delle combinazioni produttive in modo che la performance derivi da un utilizzo ottimale delle risorse. Nella loro applicazione richiedono che vi sia disponibilità a modificazioni organizzative e flessibilità di risposta dei soggetti.

La flessibilità. Per flessibilità si intende la capacità del sistema produttivo di rispondere, in tempi brevi e a costi contenuti, ai cambiamenti esterni (esogeni) ed interni (endogeni).

Esempi di cambiamenti che richiedono prestazioni di flessibilità:

- Cambiamenti esterni all'azienda

-- Prodotto: sviluppo di nuovi prodotti da immettere sul mercato; mutamenti delle specifiche richieste dal cliente; variazioni legislative e normative

-- Volumi: adattamento della produzione ai volumi richiesti dal mercato

-- Tempi: modifiche nei piani di consegna richiesti dai clienti

- Cambiamenti interni all'azienda

-- Processo: guasti alle macchine; scarti e rilavorazioni; variazioni nelle tecnologie di produzione

-- Organizzazione: variabilità dei tempi di lavoro; assenze; inserimento e formazione di nuovo personale; mutamenti nelle caratteristiche dei materiali

-- Approvvigionamento: scarti e resi ai fornitori; tempi e ritardi di consegna dei fornitori; necessità di nuovi materiali e/o nuovi fornitori.

In alcuni casi il meccanismo premiante non è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi produttivi ma riconosce il valore della disponibilità ad adattarsi a diverse condizioni organizzative.

La qualità. Il contenuto delle prestazioni richieste da un'impresa dell'industria alimentare è sempre più soggetto a valutazioni inerenti il rilievo delle componenti qualitative. Le definizioni di qualità sono molteplici e possono riferirsi alla misurazione concreta della qualità contenuta in un prodotto/servizio, come pure alla qualità riferita anche ad altri fattori, come il rispetto dei tempi di consegna o la soddisfazione delle aspettative del cliente/consumatore. Gli indicatori più utilizzati possono essere i reclami, i resi, le contestazioni, le segnalazioni dei clienti o dei consumatori finali (generalmente misurati in percentuale rispetto ai volumi di vendita o consegnati).

Redditività. In questo modo la retribuzione è collegata a indici che misurano non soltanto il contributo della forza lavoro ma anche gli effetti sull'andamento aziendale delle scelte manageriali e delle fluttuazioni del mercato, in pratica, del complessivo governo strategico e gestionale dell'impresa.

#### *Contrattazione aziendale*

Gli indicatori e i parametri che possono essere utilizzati per l'istituzione del salario di produttività sono molteplici e la loro scelta deve necessariamente essere effettuata in relazione agli obiettivi che l'azienda intende perseguire.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito alcuni indicatori, desumibili dai bilanci aziendali o verificabili mediante specifica attività di monitoraggio, atti a facilitare la definizione di premi variabili legati alle performance delle imprese di minore dimensione.

Tali indicatori potranno essere combinati in numero variabile, affinché il premio di risultato sia di stimolo al conseguimento di una pluralità di obiettivi; in tal caso a ciascun indicatore sarà attribuita una percentuale della somma complessivamente stanziata per ogni anno. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcuni indici a cui se ne potranno aggiungere altri a livello aziendale: Indice di qualità (miglioramento dell'indice di qualità esterna ed interna); Indice di redditività (miglioramento dei ricavi di vendita e miglioramento del margine operativo lordo procapite); Indice di produttività (consumi energetici e miglioramento dei tempi di consegna); Indici organizzativi (Miglioramento innovazione produttiva e stabilizzazione del personale).

#### *Contrattazione territoriale*

La contrattazione territoriale potrà prevedere quote di salario variabile collegate a indici che misurano l'andamento aggregato del settore alimentare, o sottosettori omogenei, nel territorio.

La contrattazione territoriale potrà altresì collegare il salario variabile a indici di produttività, efficienza, redditività e competitività misurati a livello aziendale. La contrattazione territoriale potrà infine prevedere l'adozione contestuale di entrambe le tipologie di indici sopra menzionati.

#### *Collegamento a indici settoriali*

Nella determinazione del salario di produttività, le parti terranno conto dell'andamento del settore alimentare e dei suoi risultati, avendo riguardo al territorio della provincia, o altro comprensorio individuato, sulla base di indicatori aggregati, quali ad esempio:

- numero delle imprese iscritte in CCIAA;
- saldo tra imprese iscritte e cessate in CCIAA nel periodo di riferimento;
- numero dei lavoratori del settore, desumibile dalle statistiche elaborate dall'INPS, dall'amministrazione provinciale o dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
- numero di ore di Cassa Integrazione salariale (ordinaria, straordinaria, in deroga ecc.) autorizzate dall'INPS per mancanza di lavoro nel settore;
- numero lavoratori in contratto di apprendistato professionalizzante (INPS);
- fatturato di settore (Dati CCIA);

Le risultanze dei parametri sopra individuati nell'anno di riferimento, rapportati all'andamento medio del settore ed ai suoi risultati nel triennio (o altro intervallo di tempo) precedente, costituiranno il presupposto per l'erogazione del salario di produttività ai dipendenti delle aziende che hanno aderito al contratto territoriale, qualora si evidenzi l'esistenza di un andamento di settore positivo, in relazione ad un certo numero degli indicatori territoriali individuati.

Il contratto territoriale stabilirà le modalità di adesione delle aziende.

Fonti qualificate dove reperire dati utili alla costruzione di indicatori significativi dell'andamento del settore, possono essere quelle già menzionate all'art. 53 del c.c.n.l. (Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza), oltre alle stesse Associazioni rappresentative delle imprese e dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

#### *Collegamento a indici aziendali*

La contrattazione territoriale potrà essere strutturata mediante l'individuazione di un ampio e diversificato catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, come quelli già illustrati nella sezione dedicata alla contrattazione aziendale.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi, ai quali è subordinata la spettanza del salario di produttività, è in questo modo realizzata a livello aziendale e misurerà in modo più fedele l'incremento della competitività dell'impresa.

In tal caso il contratto territoriale stabilirà, indicativamente, l'entità complessiva del salario di produttività, eventualmente differenziato per classi dimensionali, il numero minimo e massimo dei parametri adottabili, le modalità di erogazione del premio.

Il contratto territoriale dovrà altresì stabilire, per l'azienda che scelga di aderire ad esso:

- le modalità di adesione, comunicazione e pubblicità che la stessa renderà alle parti stipulanti per il tramite dell'associazione datoriale locale, anche ai fini dell'applicazione delle norme agevolative in materia di decontribuzione e detassazione;

- adeguate modalità di informazione ai lavoratori, in assenza di R.S.U., circa le priorità strategiche e gli obiettivi che intende perseguire, nonché in merito alla tipologia ed al numero dei parametri che l'azienda intende adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e alle ragioni della determinazione del "peso" attribuito ai singoli parametri, al fine del raggiungimento degli obiettivi;

- adeguate forme di comunicazione e pubblicità in merito alla verifica a consuntivo degli indicatori a livello aziendale e alla spettanza del premio variabile.

In presenza di R.S.U. l'azienda concorderà con esse criteri, priorità, obiettivi, verifiche nonché il numero degli indici da adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e il peso percentuale attribuito a ciascuno di essi.