Verbale di accordo

Tra UNIONALIMENTARI – CONFAPI e FAI–CISL, FLAI–CGIL, UILA–UIL
si è convenuto in data odierna il seguente accordo.

Preso atto di quanto disposto dalla legge n. 151/2025 che introduce tra le festività nazionali la festività nazionale S. Francesco d'Assisi Patrono d'Italia (4 ottobre);
convengono di recepire la suddetta festività all'interno dell'ART. 31 - GIORNI FESTIVI del vigente CCNL in fase di stampa.

Roma 18 marzo 2026

UNIONALIMENTARI - CONFAPI

FAI–CISL

FLAI–CGIL

UILA–UIL

UNIONALIMENTARI - CONFAPI
Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Alimentare

FAI–CISL FLAI–CGIL UILA–UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare

CODICE CNEL E018

28 maggio 2025

1 novembre 2024 – 31 ottobre 2028

SOMMARIO

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI 13
ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI 13
ART. 2 - FORMAZIONE 21
ART. 3 - DISPONIBILITÀ DEL TESTO CONTRATTUALE 23
ART. 4 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO 23
ART. 5 - DIRITTI SINDACALI 23
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 30
ART. 6 - ASSUNZIONE 30
ART. 7 - PERIODO DI PROVA 31
ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 32
Normativa in vigore fino alla data del 31 maggio 2026 di cui al CCNL 20 luglio 2021 32
ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO 36
ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO 39
Normativa in vigore dal 1° giugno 2026 39
ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO 43
ART. 9 - TIROCINIO 46
ART. 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE 47
ART. 11 - DONNE - ADOLESCENTI 53
ART. 12 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ 53
ART. 13 - CONGEDI 53
ART. 13 BIS – CESSIONE SOLIDALE DI ROL E FERIE 58
ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO 58
ART. 16 - LAVORO INTERMITTENTE 81
ART. 17 - LAVORO AGILE 84
ART. 17 BIS - TELELAVORO 86
ART. 17 TER – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE 88
ART. 18 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 88
ART. 19 - NORMATIVA PARTICOLARE PER I QUADRI 93
ART. 20 - LAVORATORI ESPOSTI AL RISCHIO DI RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI 94
ART. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI 94
ART. 22 - ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA 95
ART. 23 - ORARIO DI LAVORO 95
ART. 24 - FLESSIBILITÀ 98
ART. 25 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO 101
ART. 26 - OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO 103
ART. 27 - RIPOSO PER I PASTI 103
ART. 28 - INTERRUZIONI DEL LAVORO, 104
RECUPERI, SOSPENSIONI DEL LAVORO CON RICORSO 104
AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI 104
ART. 29 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, 104

NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI 104
ART. 30 - RIPOSO SETTIMANALE 117
ART. 31 - GIORNI FESTIVI 117
ART. 32 - FERIE 118
ART. 33 - CONGEDO MATRIMONIALE 120
ART. 34 - TRASFERTE 121
ART. 35 - TRASFERIMENTI 121
ART. 35 BIS - DISTACCO 122
ART. 36 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO 122
ART. 37 - INFORTUNIO SUL LAVORO 129
ART. 38 - DISABILI E SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA 130
ART. 39 - STATI DI TOSSICODIPENDENZA 131
ART. 40 - AMBIENTE DI LAVORO 132
ART. 41 - FACILITAZIONI PER LA FREQUENZA AI CORSI 133
E GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI 133
ART. 42 - DIRITTO ALLO STUDIO 133
ART. 43 - APPALTI 138
ART. 43 BIS COMUNITÀ DI SITO 139
ART. 44 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 140
ART. 45 - CRITERI DELLA MENSILIZZAZIONE 140
ART. 46 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA 141
ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE) 142
ART. 47 BIS - INDENNITÀ DI CONTINGENZA PANIFICAZIONE 143
ART. 48 - TREDICESIMA MENSILITÀ 144
ART. 49 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 144
ART. 50 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ 144
ART. 51 - INDENNITÀ DI DISAGIO 146
ART. 52 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE 146
ART. 53 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ED ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA 147
ART. 54 - RAPPORTI IN AZIENDA 153
ART. 55 - DANNI ALLA LAVORAZIONE 154
ART. 56 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 154
ART. 57 – DIMISSIONI 157
ART. 58 - PREAVVISO 157
ART. 59 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 158
ART. 60 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE 159
ART. 61 – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 159
ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO 161
ART. 63 - INQUADRAMENTO 165
ART. 63 BIS – COMMISSIONE PARITETICA 165
ART. 64 - PROVVIGIONI 165
ART. 65 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 166
ART. 66 - RISCHIO MACCHINA 166

ART. 67 - MANEGGIO DENARO 166
ART. 68 - INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZE ASSICURATIVE 167
ART. 69 - DIARIE E RIMBORSI SPESE 167
ART. 70 - CLAUSOLA DI RINVIO 168
ALLEGATO 1 DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA 169
ALLEGATO 2 TABELLA DI CUI ALL'ART. 14 DEL C.C.N.L. 17.04.2008 174
ALLEGATO 3 ATTESTAZIONE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO – ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA 175
ALLEGATO 4 – ENFEA SALUTE 177
ALLEGATO 5 SCHEMA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE 178
LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO NELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE 181
LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING 186

A

Adeguamento contratto 11
Affissioni 24
Ambiente di lavoro 132
Ambiente e sicurezza alimentare 19
Anticipazione trattamento di fine rapporto 158
Appalti 138
Applicazione contratto 11
Apposizione del termina - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 39
Apposizione del termine - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 32
Apprendistato 58
Apprendistato - Panificazione 68
Aree aziendali 71
Qualifiche professionali 71
Assetti contrattuali 12
Assistenza sanitaria Integrativa 159
Assunzione 30
Attestazione attività formativa 175
Attività formativa
Apprendistato professionalizzante 80
Aumenti periodici -Anzianità
Panificazione Industriale 145
Aumenti periodici - Anzianità 144

B

Bilateralità 159

C

Campo di applicazione - Apprendistato per panificazione .. 59
Cauzione 146
Cessione solidale ROL e Ferie 58
Classificazione del personale 88
Panificazione 91
Comitato di indirizzo 13
Commissione paritetica 165
Commissione Paritetica 19
Computo lavoratori a tempo parziale 52
Comunità di sito 139
Congedi 53
Congedi assistenza soggetti con disabilità 57
Congedi gravi motivi familiari 56
Congedi parentali 54
Congedi per formazione 56
Congedo assistenza intra generazionale 58
Congedo matrimoniale 120
Contrattazione aziendale 149
Contrattazione di secondo livello ... 147
Contrattazione territoriale 150
Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 32
Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 39
Contratto individuale
Lavoro Agile 178
Controversie applicazione contratto 11

D

Danni alla lavorazione 154
Decorrenza e durata CCNL 12
Diarie e rimborsi
Viaggiatori e piazzisti 167
Dimissioni 157
Diritti sindacali 23
Diritto allo studio 133
Diritto di disconnessione 88
Diritto di trasformazione 50
Disabili 130
Distacco 122
Distribuzione testo contrattuale 23
Durata massima, deroghe - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 40
Durata, deroghe, - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 33

E

Elemento di garanzia retributiva 151
Elezione RSU 162
Elezioni rappresentanza sindacale unitaria 169
ENFEA..... 159
ENFEA SALUTE 159; 177

F

Ferie 118
Ferie - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026..... 42
Festività -Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 42
Festività, - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 35
Flessibilità collettiva 98
Panificazione..... 99
Flessibilità individuale..... 99
Formazione 21
Formazione per apprendistato..... 64

G

Garanzia retributiva..... 147
Giorni festivi 117

I

Indennità di contingenza 141
Panificazione Industriale 143
Indennità di disagio..... 146
Indennita maneggio denaro 146
Infortuni sul lavoro
Viaggiatori e piazzisti..... 167
Infortunio sul lavoro 129
Inquadramento
Viaggiatori e piazzisti..... 165
Interruzione del lavoro 104

L

Lavoratore a tempo parziale 47
Lavoratori stagionali - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026..... 35
Lavoratori stagionali - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 42
Lavoratori studenti 133
Lavoro agile..... 84
Lavoro intermittente 81
Licenziamento 156
Linee guida
Contrasto molestie sessuali e del mobbing.....186
Contrattazione secondo livello...181

M

Maggiorazioni lavoro straordinario .104
Malattia ed infortunio non sul lavoro 122
Malattie e informuti non sul lavoro
Panificazione Industriale.....127
Malattie insorte in paesi Extra UE...124
Malattie insorte in Paesi UE.....123
Maneggio denaro
Viaggiatori e piazzisti 166
Mansioni discontinue 95
Maturazione ferie - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 35
Minimi mensili.....142
Misurazione della rappresentanza .. 25
Multa 155
Mutamento di mansioni 94

N

Nascita figlio 55
Numero massi per sostituzioni - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 38

O

Occupazione ed orario di lavoro 102
OPCN 159
Orario di lavoro..... 95
Panificazione industriale..... 98
Orario di lavoro - Apprendistato 66
Orario di lavoro - riduzione.....100
Osservatorio nazionale di settore ... 17

P

Panificazione
Classificazione del personale..... 91
Pari opportunità..... 19
Pari opportunità, diversità, inclusione
..... 16
Parità di genere..... 19
Periodo di prova..... 31
Periodo di prova settore panificazione
..... 31
Permessi per cariche sindacali 25
Piano formativo individuale
Apprendistato professionalizzante
..... 72
Polizze assicurative
Viaggiatori e piazzisti..... 167
Preavviso 157
Precedenze 49
Precedenze - Contratto a tempo
determinato in vigore dal 1 giugno
2026 40
Precedenze, - Contratto a tempo
determinato fino al 31 maggio 2026
..... 33
Premi per obiettivi - Contratto a tempo
determinato fino al 31 maggio 2026
..... 37
Premio di produzione
Panificazione Industriale..... 151
Premio per obiettivi
Panificazione Industriale..... 152
Premio per obiettivi - Contratto a
tempo determinato in vigore dal 1
giugno 2026..... 44
Prestazioni supplementari e
straordinarie..... 51
Previdenza complementare..... 159
Principio di non discriminazione 52
Principio di non discriminazione-
Contratto a tempo determinato fino
al 31 maggio 2026..... 38
Principio di non discriminazione -
Contratto a tempo determinato in
vigore dal 1 giugno 2026 44
Provvedimenti disciplinari 154
Provvigioni
Viaggiatori e Piazzisti 165

Q

Qualificazione pubbliche nazionali 136
Quattordicesima - Contratto a tempo
determinato in vigore dal 1 giugno
2026..... 42
Quattordicesima- Contratto a tempo
determinato fino al 31 maggio 2026
..... 35
Quattordicesima mensilità.....144

R

Rapporti in azienda.....153
Recuperi del lavoro.....104
Relazioni Industriali..... 13
Retribuzione.....140
Rimprovero scritto.....155
Rimprovero verbale.....154
Riposo per pasti 103
Riposo settimanale.....117
Rischio di responsabilità civile verso
terzi 94
Rischio macchina
Viaggiatori e piazzisti 166
ROL - Contratto a tempo determinato
fino al 31 maggio 2026..... 35
ROL - Contratto a tempo determinato
in vigore dal 1 giugno 2026 42

S

Sicurezza sul lavoro 161
Somministrazione a tempo
determinato -Contratto a tempo
determinato in vigore dal 1 giugno
2026..... 43
Somministrazione di lavoro a tempo
determinato Contratto a tempo
determinato fino al 31 maggio 2026
..... 36
Somministrazione di lavoro a tempo
indeterminato Contratto a tempo

determinato fino al 31 maggio 2026 36
Somministrazione di lavoro fino al 31 maggio 2026..... 36
Sospensione 155
Sospensione del lavoro 104
sostituzione di lavoratori assenti - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026..... 45
Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa 15

T

Tabelle delle maggiorazioni Lavoro straordinario..... 107
Telelavoro..... 86
Tirocinio..... 46
Tirocinio presso diverse aziende 61
Tossicodipendenza 131
Trasferimenti 121
Trasferimento vittime di violenza..... 57
Trasferte..... 120
Trattamento di fine rapporto 158
Trattamento di fine rapporto - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 43
Trattamento di fine rapporto Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 35
Trattamento di malattia - Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 33
Trattamento di malattia - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026 40
Trattamento economico Panificazione Industriale..... 142
Tredicesima - Contratto a tempo determinato in vigore dal 1 giugno 2026..... 42
Tredicesima- Contratto a tempo determinato fino al 31 maggio 2026 35
Tredicesima e quattordicesima Viaggioatori e piazzisti 166
Tredicesima mensilità..... 144
Tutela della maternità e paternità ... 53
Tutor - Apprendistato 65

V

Versamento dei contributi sindacali 25

COSTITUZIONE DELLE PARTI

ROMA, 28 MAGGIO 2025

TRA

UNIONALIMENTARI - UNIONE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE, RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE, PAOLO UBERTI ASSISTITO DAI MEMBRI DELLA COMMISSIONE DATORIALE COMPOSTA DA RAFFAELE NICOLETTI, PIETRO BRESCIANI, GIAN MARIO BOSONI, GIUSEPPE ROSSETTO E DALLA COMMISSIONE TECNICA COMPOSTA DA RAIMONDO GIGLIO, RAFFAELLO CASTAGNA, SIMONA PULIXI, MAURO SCORSONE E DALLA CONFAPI - CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA, RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE CRISTIAN CAMISA;

E

LA FAI-CISL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE ONOFRIO ROTA, DAI SEGRETARI NAZIONALI MASSIMILIANO ALBANESE, RAFFAELLA BUONAGURO, PATRIZIO GIORNI E MOHAMED SAADY, ASSISTITI DAI COORDINATORI NAZIONALI ALESSANDRO ALCARO, ALESSANDRO ANSELMI E LOREDANA LEONE;

LA FLAI CGIL RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE GIOVANNI MININNI E DAI SEGRETARI NAZIONALI TINA BALÌ, SILVIA GUARALDI, ANGELO FRANCESCO PAOLELLA E SILVIA SPERA, ASSISTITI DAI FUNZIONARI NAZIONALI ANSELMO BRIGANTI E MARCO GENTILE;

LA UILA-UIL, RAPPRESENTATA DALLA SEGRETARIA GENERALE ENRICA MAMMUCARI, DAI SEGRETARI NAZIONALI GABRIELE DE GASPERIS, GUIDO MAJRONE, ANTONIO MATTEI, ALICE MOCCI E MICHELE TARTAGLIONE, ASSISTITI DA ANDREA LARDORI;

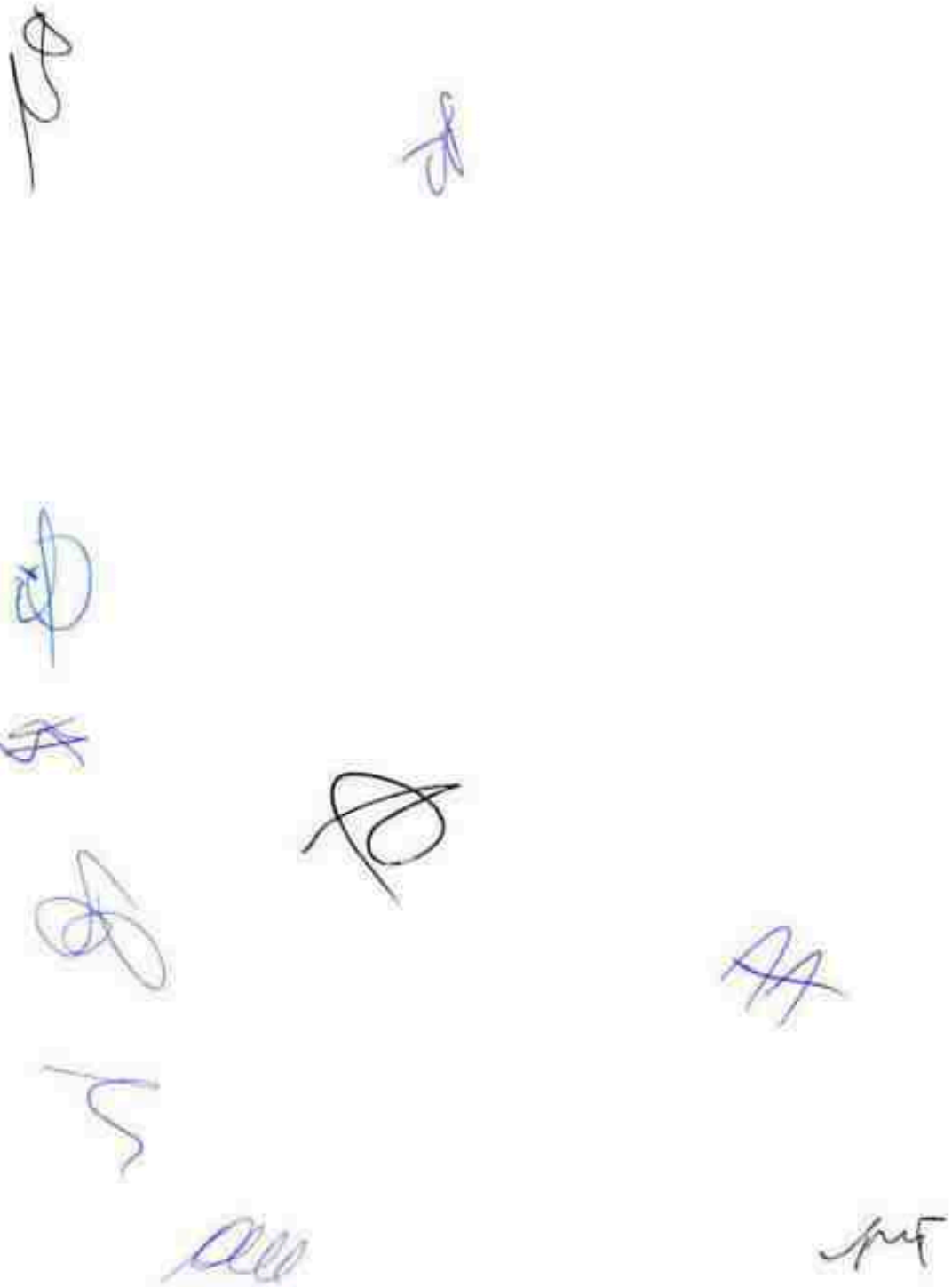
CON LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA UIL

SI È STIPULATO IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL RINNOVO DELLE PARTI NORMATIVE ED ECONOMICHE DEL C.C.N.L.

28 MAGGIO 2025

PER LE AZIENDE ED I DIPENDENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE



DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti si danno reciprocamente atto che i trattamenti economici e normativi stabiliti nel presente rinnovo sono l'esito di una autonoma e libera negoziazione tra le Parti nell'ambito delle consolidate relazioni sindacali tra Unionalimentari e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil e nella piena titolarità contrattuale per i rispettivi ambiti di rappresentanza.

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. Il presente contratto si applica altresì alle imprese che operano nel settore della IV e V gamma.

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 inquadrate nell'industria manifatturiera, in quanto produttrici e trasformatrici di prodotti aventi una loro specificità.

ADEGUAMENTO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente Ccnl, 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

Salve le decorrenze Particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1 novembre 2024 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 31 ottobre 2028.

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 Ccnl, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

Assetti contrattuali

Le Parti stipulanti concordano di sottoporre all'unanime consenso richieste di firma per adesione al presente Ccnl, 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, PMI, 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.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI, CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE E SOSTITUZIONI DEGLI USI

Le disposizioni del presente Ccnl, 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

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. Convengono altresì 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.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione, e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in Particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con Particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa. Al riguardo, le Parti riconoscono l'importanza di sostenere questi processi, con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale atti ad accrescere nelle aziende le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con Particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione, rispetto ai quali è obiettivo comune delle Parti, a livello nazionale e aziendale, valorizzare i percorsi più adatti, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese e alla valorizzazione del lavoro.
Inoltre, le Parti considerano una opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.

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/iniziative di interesse delle PMI del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore che si riunirà a Partire dal 3° mese dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale, per l'avvio dei lavori che le Parti hanno definito nella presente vigenza contrattuale.
Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente Ccnl. 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 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.
Le riunioni avranno, di norma, cadenza quadrimestrale.
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 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 le Università.
Le Parti ritengono di dare priorità, nella fase di avvio dei lavori, alla definizione di interventi che consentano di realizzare attività congiunte su tematiche condivise con Particolare riferimento:

- al sistema della bilateralità contrattuale (Enfea/EnfeaSalute), per un rafforzamento delle adesioni da parte delle aziende che applicano il vigente Ccnl;
- alla condivisione di avvisi comuni da presentare a Cgil/Cisl/Uil per la richiesta di prestazioni per il sostegno al reddito per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del D.lgs. 80/2015;
- allo sviluppo di proposte in materia di formazione per favorire la crescita professionale dei lavoratori;
- a sostenere le attività richieste dagli accordi in materia di rappresentanza sindacale e dal sistema di rilevazione di cui alle disposizioni amministrative in materia (circolare INPS 108/2020) per la raccolta dei relativi dati;
- a definire, in raccordo con l'Organismo bilaterale OPNC, iniziative specifiche di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro individuando Particolari aree di intervento, anche a supporto delle attività dell'Osservatorio di settore nell'ambito delle competenze assegnate da promuovere anche in occasione della giornata dedicata al tema della sicurezza istituita dall'ILO il 28 aprile di ogni anno;
- predisporre modelli di premio per obiettivi per lo sviluppo della contrattazione di 2° livello. Nell'ambito delle attività del Comitato lo stesso potrà farsi assistere da esperti esterni individuati di comune accordo.

Il Comitato di indirizzo predisporrà periodicamente una relazione finalizzata al monitoraggio delle attività realizzate e/o in fase di realizzazione.

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 e 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.

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.

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle Istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento del proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;

- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri, promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;
- rispetto del Ccnl.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni.

Le Parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Le Parti, inoltre, riconoscono che in caso di avvio ovvero di adozione di misure specifiche in tema di responsabilità sociale verrà data specifica informativa alle Rsu ove presenti oppure alle Organizzazioni Sindacali Territoriali (a titolo esemplificato SA 8000).

Le Parti ritengono rilevante che nell'ambito delle politiche e strategie di approvvigionamento delle materie prime vengano valorizzate le imprese che dimostrino di essere impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

Pari opportunità, diversità e inclusione

Le istituzioni europee e nazionali promuovono e sostengono, anche attraverso specifici atti normativi, una crescente cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Le relazioni sindacali del settore hanno integrato e valorizzato questi temi.

Le Parti, consapevoli che l'impegno verso questi temi può rappresentare uno strumento di competitività in grado di rafforzare il ruolo sociale dell'impresa e incrementare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscono nella Commissione paritetica nazionale pari opportunità e parita' di genere lo strumento privilegiato per raccogliere, promuovere e sviluppare le iniziative che saranno adottate.

Con riferimento ai temi oggetto di attività della suddetta Commissione, UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL – FLAI-CGIL – UILA-UIL potranno realizzare iniziative nazionali, territoriali o di comparto.

Le Parti, avranno cura di inviare alla suddetta Commissione i risultati delle iniziative svolte, al fine di costituire un patrimonio di conoscenze comune di settore.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo sulla tematica della parità di genere che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio.

Le Parti, condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore.

Nella contrattazione nazionale e di secondo livello potranno essere individuate soluzioni volte a realizzare tale obiettivo, nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone, al di là delle differenze, rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Nell'ambito delle attività della suddetta Commissione, le Parti potranno sviluppare attività di analisi e approfondimento, nonché raccogliere le esperienze già attuate anche nel comparto alimentare, con la finalità di favorirne la diffusione.

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. Con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, le Parti, ne concordano l'attivazione a Partire dal 3° mese dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale tramite la costituzione di un apposito comitato di indirizzo paritetico costituito da 3 componenti per parte sindacale e 3 per parte datoriale.
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 PMI, 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 PMI alimentari in termini di competitività interna europea ed internazionale;

- le tematiche della salute e 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 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;
- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello;
- monitoraggio delle attività predisposte dal Comitato di indirizzo sulle tematiche individuate nell'arco della vigenza del presente Ccnl;
- l'attrattività del settore, i fabbisogni occupazionali e la dinamica tra domanda e offerta di lavoro;
- i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione.

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 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.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:

- LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ E PARITA' DI GENERE, composta di 6 membri (3 designati da UNIONALIMENTARI-CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILAUIL), alla quale è affidato il compito di realizzare attività finalizzate:

- 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;
- ad esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale ed eurounitaria in materia;
- proporre un modello operativo e delle linee guida per conseguire la certificazione della parità di genere anche in riferimento alla prassi UNI PdR 125/2022;
- ad esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e/o connesse alle nuove tecnologie;
- a raccogliere, monitorare ed esaminare le iniziative realizzate in materia di parità di genere a livello territoriale o di settore alimentare;
- a promuovere protocolli operativi.

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.

1 - 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 raccolti dall'Osservatorio Nazionale di Settore 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 U.E.;

- 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.

2-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 a livello regionale, 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.

3-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, 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. Inoltre, saranno forniti il numero delle lavoratrici/lavoratori posti in lavoro agile, di cui all'art. 17 bis, gli interventi formativi svolti, le modalità di svolgimento dello stesso e i risultati raggiunti.
Nelle aziende in cui non sono presenti RSU e nelle quali sono impiegati almeno 50 lavoratori tali incontri dovranno essere richiesti, congiuntamente o disgiuntamente, per il tramite dell'associazione territoriale aderente a Confapi, dalle strutture territoriali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.
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 ritenute necessari.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ed organizzative che comportino nuove produzioni con installazione di nuove linee produttive, riduzione, spostamenti, chiusure di reParti e unità produttive, e che possono avere impatti sull'occupazione o problematiche di adeguamento delle competenze dei lavoratori, le Parti si confronteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, per le opportunità offerte dal Ccnl e dalla legislazione vigente per la valorizzazione delle opportunità e/o la ricerca di soluzioni alternative, che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le RSU 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.

ART. 2 - FORMAZIONE

Le Parti, congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, con particolare riferimento ai temi dell'Industria 4.0, della Transizione 5.0 e dell'Intelligenza Artificiale;
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning) attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

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

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente e 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, adotteranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, iniziative rivolte:

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

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

c bis) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica per acquisire e/o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0";

c ter) al personale assegnato a mansioni idonee ad essere prestate in modalità di lavoro agile e ai relativi responsabili, per acquisire e/o consolidare le competenze trasversali e tecniche necessarie all'impiego di tale modalità di lavoro;

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

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 (RLS) di cui all'art. 62 del presente Ccnl ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra, il cui accesso è garantito dalle aziende a tutti i lavoratori che svolgono le attività coinvolte nei programmi formativi, potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche eurounitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione PMI - FAPI", nonché attraverso l'utilizzo del monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzato per gli scopi specifici.

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

Le aziende rilasceranno al lavoratore interessato, con modalità definite a livello aziendale, l'attestazione relativa ai corsi di formazione professionalizzante svolti. A tal fine si allega un facsimile di modello di attestazione (Allegato 3). Le medesime aziende si impegnano inoltre a garantire, su richiesta, ai lavoratori non coinvolti nei piani formativi di cui sopra, l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'acquisizione o all'aggiornamento di competenze trasversali, digitali, informatiche e linguistiche, strumentali allo sviluppo professionale del lavoratore che

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.
Su richiesta delle RSU l'assemblea potrà essere svolta con l'utilizzo di strumento telematici nel rispetto del diritto alla privacy e alla sicurezza informatica e digitale aziendale. Nel caso di richiesta da parte delle RSU di utilizzare uno strumento telematico aziendale ciò non deve comportare oneri aggiuntivi a carico dell'impresa e nessuna assunzione di responsabilità a carico della stessa. Viene fatto salvo il diritto dell'impresa di valutare la compatibilità di tale modalità con la salvaguardia della sicurezza informatica e digitale.
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. n. 276/2003) 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.
La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informativo di comunicazione interna all'azienda).

prevedano il rilascio di certificati o attestati riconosciuti dall'ordinamento dei fondi interprofessionali.
A tal fine i lavoratori ricorreranno:

- prioritariamente ai permessi retribuiti di cui all'art. 41 e al monte ore di cui all'art. 42, se non già utilizzati per gli scopi specifici;
- ai ROL nel limite massimo di 24 ore annue, ai riposi derivanti dall'utilizzo della banca ore e subordinatamente alle ferie.

Resta fermo che la partecipazione dei lavoratori alle iniziative formative dovrà comunque assicurare la programmazione della normale attività lavorativa.
Considerato il valore della formazione ai fini del mantenimento e dell'accrescimento della competitività e della produttività nelle PMI, nonché della salvaguardia dell'occupabilità e dell'accrescimento delle competenze dei lavoratori, entro l'anno si svolgerà un incontro per esaminare l'andamento dei programmi formativi e il grado di coinvolgimento dei lavoratori. In tali incontri, le aziende forniranno alla RSU o al comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso ed età; sulla durata dei corsi; sulla sede; sui contenuti; sugli obiettivi tecnico – professionali e di competenze trasversali da conseguire; allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione esterni; all'eventuale utilizzo dell'apprendimento online nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento esterne all'azienda per i programmi formativi. A tal fine fermo restando quanto previsto dall'art. 5, le RSU individueranno al proprio interno, in modo unanime, un componente delegato alla formazione come referente specialistico per l'azienda.
In occasione dell'incontro di cui sopra, il delegato alla formazione potrà fornire proprie valutazioni in ordine alle suddette informazioni e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

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 Ccnl 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 E 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

Permessi per cariche sindacali

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle RSA 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 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'Articolo 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 Ccnl, 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'articolo 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 18.4.1962 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 Ccnl, 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 e misurazione della rappresentanza

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 Ccnl 29.4.1992; 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 rispettive Federazioni Sindacali, 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.
In attuazione di quanto sottoscritto negli Accordi Interconfederali del 26 luglio 2016, del 23 luglio 2019 e di quanto riportato nella convezione INPS, INL, Confapi, CGIL, CISL, UIL del 27 luglio 2019, le aziende che applicano il presente Contratto Collettivo Nazionale sono tenute alla comunicazione all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, (Cassetto previdenziale / Gestione istanze online), dei seguenti dati:

- il numero matricola, la denominazione, il codice fiscale e il comune della sede dell'azienda;
- il codice INPS del Contratto applicato ai fini della rappresentanza (CF0004);
- il codice INPS della federazione sindacale a cui i dipendenti sono iscritti, secondo le modalità previste dal presente articolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

"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 (RSU), di cui al protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.7.1993 secondo la disciplina delle elezioni di cui all'allegato 1 e dell'accordo interconfederale sottoscritto tra Confapi, CGIL, CISL e UIL il 26 luglio 2016. L'iniziativa per la costituzione della RSU 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 Ccnl.

2. Hanno diritto al voto tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Possono essere eletti tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, con contratto a tempo indeterminato o determinato. 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 e a suffragio universale, tra liste concorrenti, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova. Il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in casi di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista. In caso di parità dei voti riportati da liste diverse, o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza.

3. Il numero dei componenti la RSU 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 Ccnl. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata del loro rapporto di lavoro. 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 RSU 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;
- quando il lavoratore si iscrive ad un sindacato diverso da quello della lista nel quale è stato eletto, o viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituto. Per cambio di appartenenza deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Flai Cgil, di Fai Cisl e Uila Uil.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni, sarà effettuata con il subentro del primo dei non eletti nella lista di origine. 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 Ccnl. 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 RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle RSU, secondo le indicazioni delle stesse.

4. Nelle unità lavorative con più di 9 RSU, per i rapporti con la direzione aziendale la RSU, 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 RSU. Il numero dei componenti l'Esecutivo non può di norma superare il 30% del numero dei componenti della RSU.
Spetta alla RSU e in rapporto alle dimensioni aziendali decidere nel merito dei singoli casi. Le RSU costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

5. La RSU sostituisce le Rappresentanze Sindacali Aziendali e suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla 20 maggio 1970 n. 300, 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 RSU, 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 20 maggio 1970 n. 300. 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 Ccnl 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 RSA ai sensi dell'art. 23 della legge n. 20 maggio 1970 n. 300.

6. Salvo quanto diversamente disposto dal presente Ccnl, le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.1970 n. 300, dal presente Ccnl e da accordi collettivi in atto.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20.5.1970 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 RSU, permessi per i componenti la RSU, 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 RSU 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.

9. Per quanto non previsto da questo articolo, con Particolare attenzione alle modalità di indizione delle elezioni, quorum per la validità delle stesse, presentazione delle liste, funzioni della Commissione elettorale, nonché eventuali ricorsi, si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale sottoscritto dal Confapi, Cgil, Cisl e Uil del 26 luglio 2016.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le Aziende danno atto che nella RSU, 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 RSU ai sensi del punto 3 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Dichiarazione e a verbale

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

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;
- 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 Ccnl, al lavoratore sarà fornita una copia del Ccnl.

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:

Livelli	Giorni
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

Livello	Durata
1° e 2°	90 giornate di lavoro effettivo
A e 3B	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

Normativa in vigore fino alla data del 31 maggio 2026 di cui al CCNL 20 luglio 2021

Dichiarazione delle Parti

Considerando che la modifica alla "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis" incide sulle scelte aziendali effettuate in relazione alla disciplina di cui al CCNL sottoscritto in data 12 luglio 2021, la sua applicazione decorre dalla data del 1° giugno 2026.
Tutti i contratti a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e somministrazione a tempo indeterminato stipulati nelle more della normativa contenuta nel CCNL del 12 luglio 2021 e sino al 31 maggio 2026 giungeranno a naturale scadenza. Pertanto, dal 1° giugno 2026, fatta salva la disciplina transitoria di cui sopra, si applica la "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis" per tutti i contratti a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e somministrazione a tempo indeterminato stipulati a partire da tale data.

Apposizione del termine

Secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.lgs. n.81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2 lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per le quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Vengono comunque fatte salve le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui alla "normativa Comune agli articoli 8 e 8 bis" i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.lgs. n. 81/2015;

5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto b), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.lgs. n. 81/2015;
10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;
11. in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nota a verbale
Per i contratti sottoscritti fino alla data del 16 settembre 2016 si rimanda alle previgenti disposizioni contrattuali.

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 Ccnl.

Durata massima – deroghe - precedenze

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013).
Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuati per ragioni di carattere sostitutivo, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici e lavoratori in maternità, ferie, malattia, ecc..
In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.lgs. n. 81/2015, in materia di durata massima del contatto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regolamenta quanto segue:

a) nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca

mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

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

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

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

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

c) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

d) per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera d). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera d), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

e) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

f) il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere e), f), ed entro tre mesi nel caso di cui alla lettera g). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

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 Ccnl.

Prima Nota a verbale

In applicazione del comma 2 dell'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà

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

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 lettere 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 RSU e delle Direzioni aziendali.

ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Ai sensi del comma 1 dell'art. 31 del D.lgs. n. 81/2015 il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Come regolamentato dal comma 2 dell'articolo 31, del D.lgs. n. 81/2015 la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti individuati dalla disciplina di cui alla Normativa comune agli articoli 8 e 8 bis ad eccezione di quanto di seguito riportato:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. lgs. n. 81/2008;
3. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
4. sostituzione di lavoratori assenti;

5. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
6. somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 (previsto già dall'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015);
7. somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (regolamentato dall'articolo 31).

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'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, dandone 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.

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;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente Ccnl; - ai diritti sindacali previsti dall'art. 36 del D.lgs. n. 81/2015.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 35 comma 3 del D.lgs. n. 81/2015 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.

NORMATIVA COMUNE AGLI ART. 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:

- 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione).

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% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).

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.

ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
Normativa in vigore dal 1° giugno 2026

Apposizione del termine

Nel rispetto della disciplina contenuta al comma 1, dell'articolo 19, del D.lgs. n.81/2015, e delle modifiche introdotte con il d.l. n.48/2023 convertito con la l. n. 85/2023, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore ai 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore e comunque sino al limite di 24 mesi. In presenza di almeno una delle condizioni previste dal comma 1, dell'art. 19, del D.Lgs. 81/2015, e successive modifiche ed integrazioni e/o dalle condizioni individuate nel presente Ccnl.

Fermo restando le condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. il contratto a tempo determinato può essere stipulato in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);
c) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, ed incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali o commesse eccezionali con termini di consegna tassativi;
d) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
e) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
f) 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;
g) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete.

Fatti salvi i limiti quantitativi nell'utilizzo del contratto a tempo tempo determianto così come disciplinato dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 sono altresì esenti dai suddeti limiti i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali, commesse eccezionali con termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
3. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.lgs. n. 81/2015;
4. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
5. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto b), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa" e di cui alla lettera a) della normativa comune agli artt. 8 e 8 bis;
6. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 in supero alle percentuali previste e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
7. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
8. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015;

Nota a verbale

Per i contratti sottoscritti fino alla data del 16 settembre 2016 si rimanda alle previgenti disposizioni contrattuali.

Trattamento di malattia

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

Durata massima – deroghe - precedenze

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine riferiti ai casi esplicitati precedentemente (esenzione limiti quantitativi), intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di contratti di assunzione a termine effettuati per ragioni di carattere sostitutivo, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici e lavoratori in maternità, ferie, malattia, ecc..

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.lgs. n. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di

lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regolamenta quanto segue:

a) nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

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

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, prêt à glacer e affini;

- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

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

c) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

d) per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera c). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera c), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

e) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

f) il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere c) e d) ed entro tre mesi nel caso di cui alla lettera e). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

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 Ccnl.

Prima Nota a verbale
In applicazione del comma 2 dell'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le Parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

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 lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D.lgs. n. 368/2001 (abrogato e sostituito dal D.lgs. n. 81/2015) 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 normativa vigente, 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 RSU e delle Direzioni aziendali.

ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Per la disciplina della somministrazione a tempo determinato si rimanda al d.lgs 81/2015 salvo le deroghe previste dal presente contratto collettivo, ed in particolare di quelle contenute nella normativa comune agli articoli 8 e 8 bis di cui di seguito.
Al contratto di somministrazione a tempo determinato si applicano le condizioni disciplinate dal presente CCNL per il contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di

somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'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, dandone 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.

2. 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.

3. 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;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente Ccnl;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 36 del D.lgs. n. 81/2015.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 35 comma 3 del D.lgs. n. 81/2015 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.

NORMATIVA COMUNE AGLI ART. 8 E 8 BIS

A) 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).

B) Numero massimo per utilizzo singolo o contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo indeterminato

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, al 25%.

Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti di lavoro a tempo determinato e/o somministrazione a tempo determinato.

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

Inoltre, le Parti convengono che il suddetto limite percentuale del 25% vale anche come percentuale di contingentamento per i singoli istituiti del contratto a tempo determinato, della somministrazione a tempo determinato di cui rispettivamente agli articoli 23 e 31 del D.lgs. 81/2015. Per il singolo istituto della somministrazione a tempo indeterminato si applica il limite percentuale del 20% di cui all'art. 31 del D.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Per tutto quanto non previsto negli articoli 8 e 8 bis e dalla presente normativa comune si rinvia alla normativa in materia di cui al D.lgs. 81/2015 e s.m.i..

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 90 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne e affiancamento.

ART. 9 - TIROCINIO

Al fine di agevolarne 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 Ccnl 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 dagli articoli dal 4 al 12 del d.lgs. n. 81/2015, le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale intendendosi come tale il contratto di lavoro la cui durata della prestazione avvenga ad orario ridotto rispetto alle previsioni contrattuali del tempo pieno.

- L'instaurazione del rapporto a tempo parziale risulta da atto scritto con indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno della settimana, al mese e all'anno, con l'applicazione del criterio della proporzionalità sulla base del rapporto tra orario ridotto e corrispondente orario normale di lavoro a tempo pieno. Si rimanda a quanto previsto dall'articolo 6 del presente Ccnl per quanto riguarda gli altri elementi contrattuali.
- 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 parttime a quello a tempo pieno e viceversa.
- Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 6 del presente Ccnl.

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6 del D.lgs. n. 81/2015 si demanda alle Parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole 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'articolo 6 comma 4 del D.lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa:

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
  - di almeno 5 giorni lavorativi;
  - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
  - 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 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 come espressamente regolamentato dall'art. 8 commi 4 e 5 del D.lgs. n. 81/2015;
b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art 8 comma 3 del D.lgs. n. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
e) studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le Parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36 del presente Ccnl.

Informazioni alle RSU e/o alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSU o le RSA, ove esistenti, o le Organizzazioni aziendali territoriali, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

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

- 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 16.10.2016 le misure percentuali di cui al comma precedente saranno sostituite dalle seguenti:

- 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 7% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Dal 1° settembre 2021 le percentuali di cui sopra sono sostituite dalle seguenti:

- 4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 50 dipendenti;
- 8% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 50 dipendenti.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:
  a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
  b) accudire i figli fino al compimento di 13 anni;
  c) studio, connesso 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.

(*) Per gravi malattie le Parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36 del presente Ccnl.

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.

B) Da tempo parziale a tempo pieno

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

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione e integrazione delle previsioni di cui all'articolo 8 commi 3-5 del D.lgs. n. 81/2015:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;
- a partire dal 1° gennaio 2022, i lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno e indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5.2.1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5.2.1992 n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In ogni caso ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 del D.lgs. n. 81/2015 il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora

spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione, dell'art. 6 del D.lgs. n. 81/2015 commi 1 e 2 ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le Parti in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 25.

Il lavoro supplementare è ammesso:

a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:
   - del +75% per le aziende fino a 50 dipendenti;
   - del +55% 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 +80% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%. Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 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, a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
e) studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le Parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36 del presente Ccnl.

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 Ccnl;
- 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 - ADOLESCENTI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.
In applicazione dell'art. 11 del D.lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 solo se in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.
Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

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

Per gli adolescenti, anche se non assunti come apprendisti, valgono le tutele di cui al D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, riportate nell'art. 14 - Disciplina dell'apprendistato.

ART. 12 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

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. n. 151/2001.
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. n. 151/2001.

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 quattro 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 quattro

giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 25 del Ccnl.
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 disabili 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. 26.3.2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi tredici 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 **undici** mesi.

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

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 disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 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'articolo 42, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001.

A BIS)
Il recepimento del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. lgs. n. 151/2001, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le Parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale, ovvero dei turni di lavoro.
In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

A TER)
Ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge 53/2000 la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per ogni singolo evento di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

A QUATER)
La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'inserimento all'asilo nido/scuole dell'infanzia del figlio di età fino a 4 anni.

B) Permesso al padre per la nascita del figlio
Al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito per la giornata in cui gli nasce un figlio, come risultante da apposita documentazione.

C) Congedi per la malattia del figlio
Ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno – di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti, 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 ed i dodici 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 RSU.

Ferme restando tutte le condizioni previste dal presente punto D), la percentuale di cui al comma precedente è fissata al:
- 2% dal 01.01.2011;
- 3% dal 01.01.2012.

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 21.7.2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando,

anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.
L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Tali ragioni organizzative e produttive sono comunicate alla RSU 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 E) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

E Bis) Trasferimento delle vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto in materia dalla normativa vigente, la vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.
Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite da ENFEA.

F) Congedi per l'assistenza di soggetti con disabilità

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con disabilità in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della medesima Legge, hanno diritto al congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

Nota a verbale

Le Parti riconoscono l'importanza del riconoscimento alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo pari a sei mesi e si impegnano reciprocamente affinché detta possibilità venga inserita nell'ambito delle prestazioni bilaterali in seno alla ENFEA.

F Bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza, l'azienda riconoscerà tre mezze giornate di permesso retribuito all'anno (per un totale di 12 ore annue), non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

DICHIARAZIONE COMUNE

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

I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti nel presente CCNL per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso (legge 76/2016).

ART. 13 BIS – CESSIONE SOLIDALE DI ROL E FERIE

Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per Particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.lgs. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le Parti intendono con il presente articolo recepire integralmente l'accordo interconfederale sottoscritto in data 22 dicembre 2016 relativo alla regolamentazione della formazione e della retribuzione sia dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, che per l'apprendistato di alta formazione e ricerca che qui si intende integralmente richiamare, al fine di garantirne la piena applicabilità nel rispetto degli articoli 43 e 45 del D.lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si completa ed integra la disciplina di legge per tutte le imprese che applicano il presente Ccnl regolamentando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto

disposto dal D.lgs. n. 81/2015 al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.
Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato "Diritto alla prestazione della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012 ed eventuali successive modifiche e integrazioni, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con modelli previsti dal Ccnl nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

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 19.4.2006).

ETÀ DI ASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. n. 81/2015 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, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 17 ed i 29 anni.

NUMERO MASSIMO

Il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.
La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati.

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 Ccnl.

DISCIPLINA GENERALE

Ai sensi dell'articolo 42 del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente;

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

c) durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa;

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;

f) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

g) il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a dieci giorni e complessivamente, ovvero per sommatoria, di durata pari o superiore a trenta giorni, sarà prolungato per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati;

h) ha una durata minima non inferiore a 6 mesi e non superiore a 5 anni, ad eccezione di quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante che ha una durata massima non superiore a 3 anni.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'apprendista può essere stipulata 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 la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

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 o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.
Per le modalità applicative relative alle ore, alla percentuale di formazione e alla retribuzione si rimanda all'accordo interconfederale di cui in premessa. Resta inteso che per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

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. n. 226/2005, 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 Ccnl l'individuazione, entro il 31 dicembre 2018, 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 Ccnl 16 settembre 2010.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

— risolti per recesso durante il periodo di prova;

— cessati per licenziamento per giusta causa;

— risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

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 144/99, 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. n. 226/2005, 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 Codice dei Contratti D.lgs. n. 81/2015, si demanda integralmente all'accordo Interconfederale del 22 dicembre 2016.

4 - Programmi sperimentali di integrazione tra sistema educativo e mercato del lavoro

Le Parti intendono valorizzare l'accesso dei giovani al mercato del lavoro nel settore della piccola e media industria alimentare, promuovendo proficue forme di integrazione tra sistema educativo e contesti di lavoro. A tal fine, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia di istruzione, le aziende, le istituzioni scolastiche e/o universitarie, gli enti di formazione, le OO.SS. e Unionalimentari - Confapi potranno avviare programmi sperimentali di collaborazione per la definizione di percorsi virtuosi di integrazione tra istruzione e lavoro, a Partire dai percorsi per le competenze trasversali (ex alternanza scuola – lavoro), con le seguenti aspirazioni:

- valorizzare l'apprendistato duale quale forma di ingresso prevalente nel mercato del lavoro rispetto ad altre modalità atipiche senza contratto, come i tirocini;
- progettare percorsi di istruzione e formazione presso le istituzioni educative che possano condurre all'instaurazione di rapporti di apprendistato duale;
- coinvolgere con priorità gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e le università c.d. STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) nella progettazione dei percorsi di istruzione e formazione che conducano all'inserimento in azienda, tenendo conto delle tecnologie abilitanti 4.0 e dei fabbisogni professionali della piccola e media industria alimentare.

FORMAZIONE

1) Formazione non esclusivamente aziendale

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente Ccnl, 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 2 art. 44 D.lgs. n. 81/2015.

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 (Segue Allegato 1).

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (Segue Allegato 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% della 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 dalla legge e dalle regolamentazioni regionali.

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

La funzione di tutor può essere svolta:

- 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 (Segue 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 registrati nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dal D.lgs. n. 13/2013, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10.10.2005. 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 20.04.2012 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, 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.
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. n. 345/1999).
Gli adolescenti (art. 11 del D.lgs. n. 345/1999), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Riposo settimanale
Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.
Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Lavori vietati
In applicazione dell'art. 7 del D.lgs. n. 345/1999, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso Decreto legislativo.
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 01.01.2011, 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 Ccnl l'individuazione, entro il 31 dicembre 2018, 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 Ccnl 16 settembre 2010.

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

1° e 2°	36 mesi
3°A e 3°B	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

Ccnl, 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	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
mesi	mesi	mesi	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% della 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

AREE AZIENDALI	FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE					
	Conoscere i prodotti e servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	**Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità**	**Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro**	**Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e la tecnologia 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**
Amministrazione 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	- Competenze informatiche	-icurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla soddisfazione del cliente
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	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla soddisfazione del cliente
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	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità
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	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	- Informatica generale	- Tecniche e Metodi di lavoro	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità
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	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore
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.)	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni

SEGUE ALLEGATO 1 –

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
- Tecnic 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

.....

.....

CCNL 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) .....

.....

3. Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:

a) .....

.....

b) .....

.....

c) .....

.....

4. Possesso di qualifica professionale: *(indicare quale/i)*

a) .....

.....

b) .....

.....

5. Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:

a) Impresa:

.....

..... dal ..... al

.....

con mansioni di

.....

.....

b) Impresa:

.....

..... dal ..... al

..... con mansioni di

.....

.....

6. Precedente/i periodo/i di apprendistato:

a) Impresa:

.....

..... dal ..... al

..... con mansioni di

.....

.....

D – <u>ASPETTI NORMATIVI</u> 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. 17.4.2008, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecnicheorganizzative-produttive aziendali)*

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

F - MODALITA' 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, 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 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.

ALLEGATO 3

ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA DURANTE IL PERIODO DI APPRENDISTATO

Aree tematiche e Contenuti	Periodo e Durata	Modalità adottate	Sottoscrizione
	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 .....
	Dal ..... Al ..... Totale ore:	□ FAD *(Formazione a distanza)* □ In aula □ On the job □ In affiancamento □ E-learning □ Esterna □ Altro.....	Tutor ..... Apprendista .....

ART. 15 - CONTRATTO DI INSERIMENTO (ABROGATO)

ART. 16 - LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente, previsto dagli articoli 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 ventiquattro anni di età ovvero da lavoratori con più di cinquantacinque 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 si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 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'articolo 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 RSU, 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 Ccnl 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 Fermo 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).

Nota a verbale

Si riconosce come detta fattispecie contrattuale sia da considerarsi alternativa al ricorso al lavoro accessorio in base all'esigenza aziendale.

ART. 17 - LAVORO AGILE

Le Parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportati nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente Ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente Ccnl, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.
L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo. Le Parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.
Gli strumenti informatici aziendali e collegamenti alla rete internet, per evitare inefficienze, problemi di sicurezza e costi di manutenzione imprevedibili, non devono essere utilizzati per uso personale o improprio e possono essere utilizzati unicamente programmi e applicazioni installati e autorizzati dall'azienda.
Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.
La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente Ccnl.
Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.
Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.
Le Parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

Formazione
Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza
Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono

individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Al fine di agevolare la diffusione dei contratti individuali di lavoro agile, le Parti hanno condiviso un documento standard che potrà essere utilizzato e che viene allegato al presente Ccnl. (Allegato 5)

ART. 17 BIS - TELELAVORO

Le Parti condividono la necessità di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata. A tal fine considerano il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di migliorare la qualità dello stesso e come modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, ecc.

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria. Le Parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra le Parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le Parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente Ccnl.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti al rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica.
Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisito, installazione e manutenzione degli stessi.
Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le Parti.
Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.
Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.
Il dipendente in regime di telelavoro conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.
Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti al telelavoro, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.
Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.
Si ribadisce come i lavoratori ammessi al telelavoro non siano computabili nella quota di riserva, ai fini del collocamento obbligatorio secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della Legge 68/1999 e successive modifiche.

ART. 17 TER – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 23 del presente Ccnl.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle Parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

ART. 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 operati)

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 e 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 tecnicoprofessionali inerenti alla 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 2° 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 quinto livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di Particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;
- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti Particolarmente complessi ed

effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

3° Livello (ex impiegati - ex intermedi - 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 1° 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 1.1.2001, 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 inquadrate 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 impiegatizie 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 mano d'opera 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 terzo 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, infornatore 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.

****

Evoluzione dell'inquadramento

Le innovazioni tecnologiche, i processi di digitalizzazione, l'informatizzazione e la crescente automazione degli impianti realizzano impatti crescenti sull'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi e conseguentemente sulle conoscenze e competenze espresse dal lavoro umano.

Lo svolgimento dei compiti assegnati nel nuovo contesto produttivo, anche connesso a "Industria 4.0", ha determinato e potrà determinare, per le attuali singole mansioni, un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia assunti alla base del sistema classificatorio definito dal presente Ccnl.

Le Parti consapevoli che la definizione della vigente classificazione dei lavoratori è stata realizzata in un contesto economico e competitivo oggi mutato, convengono di istituire, a Partire dal mese di giugno 2021, una Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati da UnionAlimentari-Confapi e 6 designati dalle Segreterie nazionali di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil), per l'eventuale aggiornamento delle attuali declaratorie previste dal Ccnl rispetto ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità.
I lavori di verifica e studio della Commissione, circa la necessità di aggiornamento o implementazione dei profili professionali e relativi ruolo/mansioni, utilizzeranno, quali criteri di valutazione della professionalità, i seguenti criteri:

- competenze tecniche specifiche;
- competenze trasversali;
- polivalenza e polifunzionalità;
- responsabilità gerarchica.

L'attività della Commissione potrà valorizzare altresì il potenziale che la digitalizzazione del lavoro offre allo sviluppo di una maggiore uguaglianza di genere diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.
La Commissione potrà avvalersi, ove necessario e a seconda delle tematiche affrontate, di tecnici ed esperti del settore, e inoltre dei modelli adottati dalle aziende o definiti dalla contrattazione di secondo livello ai sensi del presente articolo, che potranno costituire sperimentazioni di riferimento.
Al termine del lavoro istruttorio, la Commissione consegnerà le risultanze del lavoro alle Parti stipulanti, che sarà oggetto di un confronto ed esame finalizzato alle eventuali necessità di aggiornamento.

ART. 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 alle mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del livello di preparazione professionale.
Fermi restando i diritti derivanti dalla vigente normativa in materia di brevetti e diritti d'autore, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso nelle specifiche attività svolte, purché espressamente e preventivamente autorizzato dall'azienda.

Nota a verbale n. 1
Le Parti dichiarano che, con la definizione di quadro di cui all'art. 18 (Classificazione dei lavoratori) e con la presente disciplina, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.1985 n. 190.

Nota a verbale n. 2

Ai lavoratori con la qualifica di quadro si applicano le norme di legge disposte per gli impiegati e, per quanto non specificamente regolamentato, le norme contrattuali previste per gli impiegati del 1° livello.

ART. 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.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra direzione aziendale ed RSU qualora presenti o le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente contratto nazionale di categoria così come previsto all'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al terzo comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a Particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto; in tal caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a tre mesi nell'arco di nove mesi.

ART. 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. 8.4.2003 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 plurisettimanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore. Inoltre, in via prioritaria, sarà possibile ricorrere alla fruizione collettiva dei permessi in luogo del ricorso agli ammortizzatori sociali, in caso di flessi dell'attività produttiva, previo confronto con le Rsu.
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 plurisettimanali, 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 plurisettimanali 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.
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, a livello aziendale potranno essere disposte, previa informazione alle RSU, 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 dell'art. 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.

Nota a Verbale

Considerando le peculiarità delle aziende che operano nel settore al fine di salvaguardare l'igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori, le Parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. Le Parti a livello territoriale o in alternativa a livello aziendale definiranno le modalità operative e applicative della clausola sopra descritta attraverso un'intesa preventiva. Al fine di un monitoraggio congiunto l'azienda comunicherà alle RSU o OO.SS. di norma entro il trimestre, le modalità di ricorso alla presente clausola d'ora in poi denominata "microflessibilità", puntualmente il numero di ore utilizzate o frazione delle stesse ed il numero dei lavoratori interessati.

La clausola di microflessibilità si intende cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello in materia di flessibilità e/o accordi di gestione dell'orario lavorativo ove compatibili.

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 plurisettimanali 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 di 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 infraannuali per l'aggiornamento di programmi e previsioni
La Direzione aziendale valuterà preventivamente con le RSU le eventuali sperimentazioni di nuovi modelli di orari di lavoro.

NORMATIV
A 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, alla vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, ai limiti di deperibilità 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: 95 ore;
- oltre i 50 dipendenti: 88 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 85 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 29, da liquidarsi nei periodi di superamento, maturando 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 II° 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 obbiettive 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 Cassa Integrazione Guadagni, 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 ore su base annua. Il recupero dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di eventuale utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni 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 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell'art. 29 del Ccnl, 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 ore 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 2x5 e 2x6

a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1995
d- 80 ore dal 1.1.2028

B- Lavoratori turnisti 3x5 e 3x6

a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1994
d - 80 ore dal 1.6.1995
e - 88 ore dal 1.7.1996 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
f – 92 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
g – 96 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
h – 100 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x5 (15 turni) e 104 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

C - Lavoratori turnisti 3x7

a - 68 ore fino al 31.8.1993
b - 72 ore dal 1.9.1993
c - 76 ore dal 1.6.1994
d - 84 ore dal 1.6.1995
e - 92 ore dal 1.7.1996 per turni 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
f – 96 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
g – 100 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
h – 108 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x7 (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 3x6 e 3x7 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 1.6.1995 e dal 1.7.1996 (pari a 12 ore per i turnisti 3x6 e 16 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
   - turnisti 3x6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
   - turnisti 3x7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
2. fino al 30-6-1996 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.
3. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.8.2005 (pari a 16 ore per i turnisti 3x6 e 20 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
   - turnisti 3x6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
   - turnisti 3x7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
4. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2027 (pari a 20 ore per i turnisti 3x6 e 24 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
   - turnisti 3x6: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
   - turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
5. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2028 (pari a 24 ore per i turnisti 3x6 e 28 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
   - turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
   - turnisti 3x7: 21 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

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, contemperando 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.

Inoltre, in caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica o scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, le Parti valuteranno anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e di occupazione.

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 rincontreranno per definire una normativa specifica per il cambio di appalti.

Dichiarazione comune

Con riferimento all'esigenza di aggiornare la professionalità dei lavoratori a seguito di un processo di transizione digitale ed ecologica, le Parti, a livello aziendale, si confronteranno sui percorsi di formazione da avviare, avvalendosi anche del Fondo Nuove Competenze.

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 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio è di mezz'ora, che sarà computata ai fini

retributivi come lavoro effettivamente prestato. Il riposo intermedio di mezz'ora per le donne potrà essere sostituito con la maggiorazione di cui al comma successivo.
Per i lavoratori addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione, calcolata con i criteri di cui all'ultimo comma dell'art. 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 cause 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 CIG ai sensi delle leggi vigenti; in tal caso ai lavoratori verrà erogato unicamente quanto previsto dalla normativa CIG. 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

È considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la

flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali, di cui agli artt. 23 e 24), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalmente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.
Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.
Fermo restando i limiti di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

1. eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della legge 7.8.90 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge, 24.12.1993 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali;
4. necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
5. esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;
6. situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
7. quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione;
8. esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:
   - predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;
   - apprestare le materie prime;
   - ultimare e sgomberare i prodotti;
   - realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;
   - riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;
   - compilare l'inventario dell'anno;
   - la custodia o vigilanza dell'azienda;
   - le verifiche e le prove straordinarie;
9. punte anomale di assenze dal lavoro.

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 avvicendata ad una stessa macchina e/o impianto.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.
Ai sensi del D.lgs. n. 66/2003, si considera, ai fini legali:

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni);
- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- lavoratore notturno il lavoratore che:
  - svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
  - svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del D.lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle RSU 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. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. 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. n. 66/2003 i contratti collettivi, di cui all'articolo 51 del Dlgs. n. 51/2015, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti all'organizzazione del lavoro.

Norma di interpretazione autentica

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 24 (Flessibilità), 27 (Riposo per i pasti), 52 (Indennità maneggio denaro), 51 (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.

TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono:

- devono essere applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione normale mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità; eventuale superminimo individuale);
- sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto;
- non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.

CARNI - DOLCIARI - ALIMENTI ZOOTECNICI - LATTIERO-CASEARI - PRODOTTI DA FORNO			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%	40%

6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%	50%	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
NOTA: 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			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	70%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%	40%

9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	---	100%	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%

ACQUE E BEVANDE GASSATE

	Operai	Intermedi	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%	60%
7) Lavoro a turni notturno*	21%	18%	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%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b)	48%	48%	65%
e c)			
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno*	22,5%	22,5%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	---	---	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

DISTILLATORI			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	---	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	---	55%

3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	---	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	---	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	---	50%
6) Lavoro notturno dalle 22 alle 6 (non compreso in turni)	55%	---	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turno	60%	---	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	60%	---	60%
9) Lavoro a turni notturno*	15%	---	15%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	---	---
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	---	---
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	---	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

BIRRA E MALTO			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	50%	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%	30%

8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	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%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%

CONSERVE VEGETALI			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	50%	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	---	70%	70%
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%	45%

11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%

INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno*	30%	30%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	50%	---
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	---	---	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

MUGNAI E PASTAI			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%

2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	55%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni	40%	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)	24%	24%	16,5%
9) Lavoro a turni notturno*	24%	24%	16,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	---	---
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

INDUSTRIA RISIERA			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
l) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%	90%

4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	55%	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	55%	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno*	27%	27%	16,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

CONSERVE ITTICHE			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	40%	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	45%	50%

7) Lavoro a turni notturno*	21%	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%	---
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	---	---	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%
* modificate dal 1° gennaio 2010			

SETTORE MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE			
	Operai	**Intermedi**	**Impiegati**
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	65%	65%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	90%	90%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività	65%	65%	65%
5) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%	65%	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%	65%	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%	100%	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%	30%	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%	45%
11) Lavoro notturno festivo	50%	50%	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%	10%

PANIFICAZIONE	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno*	45%	45%
2) Lavoro festivo o domenicale*	65%	65%
3) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane)**	90%	90%
4) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane)*	65%	65%
5) Lavoro notturno (inteso per tale quello prestato dalle 21.00 alle 4.00)*	65%	65%

* 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 DPR 28 dicembre 1985, n. 792, della legge 20.11.2000 n. 336 e della legge 8 ottobre 2025 n. 151 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) S. Francesco d'Assisi patrono d'Italia (4 ottobre);
   7) Ognissanti (1° novembre);
   8) Immacolata Concezione (8 dicembre);
   9) Natale (25 dicembre);
   10) 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 DPR 28.12.1985 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 22.7.1990 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 forfettarie 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

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 RSU.
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. n. 276/2003, l'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
Le Parti riconoscono il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di gestione degli esuberi così come da D.lgs. n. 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. In tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, ovvero, tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.
Inoltre, il medico curante o altra struttura sanitaria pubblica dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro all'Inps.

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

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

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 alla 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 UE

I termini di comunicazione all'azienda sono gli stessi previsti per le malattie insorte in Italia.

MALATTIE INSORTE IN PAESI EXTRA UE

I lavoratori italiani o extracomunitari, che lavorano in Italia, che si ammalano durante occasionali soggiorni o rientri nei Paesi di origine, per poter fruire delle prestazioni economiche di malattia a carico dell'INPS e quindi delle integrazioni contrattuali a carico dell'azienda, devono:

1) Spedire il certificato medico rilasciato dal medico estero entro due giorni dal rilascio:
   - al proprio datore di lavoro in Italia (Legge 29.2.80 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 lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

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

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto ed in ogni caso, 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ne darà informazione al lavoratore.

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 l) 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 comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui alle lettere a) e b) che precedono, sono aumentati di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituito.

2) TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di metà retribuzione

Fino a 5 anni compiuti	per 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.

4 ª 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, 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.
Fermo 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'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 e 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 TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.
Fermo restando il trattamento economico 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.

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 12.3.1999 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 - DISABILI 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 dei disabili 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 tal 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 disabili si applicano inoltre le disposizioni di cui all'art. 33, 6° comma della legge 5.2.1992 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 a 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 5.2.1992, 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 5.2.1992 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 terapeuticoriabilitative 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 27.10.1995 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 Ccnl.

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 comma 1 potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

ART. 42 - DIRITTO ALLO STUDIO

Fino alla data del 31 agosto 2026 rimane in vigore la precedente normativa di cui all'art. 42 diritto allo studio del CCNL 12 luglio 2021 e qui di seguito riportata.

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 dalla 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 alla 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.

A far data dal 1° settembre 2026 la disciplina prevista dall'art. 42 del CCNL 21 giugno 2020 è sostituita come segue:

I lavoratori titolari di un contratto a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) 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 dalla 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 alla 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.

ALLEGATO
Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali richiamato

"Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali" (1)			
LIVELLO EQF	TIPOLOGIA DI QUALIFICAZIONE	AUTORITÀ COMPETENTE	PERCORSO CORRISPONDENTE
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di IeFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di IeFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU)

7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)
	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
8	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)

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;

- all'applicazione dei Ccnl del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in Particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 1, forniranno alle RSU, 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 RSU 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 RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite con il RSPP e, ove necessario, con la Direzione dell'appaltante.

ART. 43 BIS COMUNITÀ DI SITO

In relazione a quanto previsto all'articolo 43, in merito all'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, le stesse, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del Ccnl potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende appaltatrici. Previa specifica intesa tra impresa appaltante e appaltatrice le lavoratrici ed i lavoratori dell'impresa appaltatrice, potranno fruire di eventuali servizi di mensa, spacci aziendali e parcheggi di pertinenza del complesso aziendale.

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.

È facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previo accordo con i lavoratori interessati, raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

È 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 C.C.
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.

Livelli contrattuali	Euro
Quadri	546,43
1°	544,42
2°	537,57
3°	529,58
4°	525,02
5°	521,59
6°	519,31
7°	517,03
8°	514,74

ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 280,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2025; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2026; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2027; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2028.

Livelli	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 1.6.2025		Minimi dal 1.1.2026		Minimi dal 1.4.2027		Minimi dal 1.1.2028		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.635,82	117,52	2.753,34	117,52	2.870,86	117,52	2.988,38	117,52	3.105,90	470,08	230
1°	2535,82	117,52	2.653,34	117,52	2.770,86	117,52	2.888,38	117,52	3.005,90	470,08	230
2°	2205,04	102,19	2.307,23	102,19	2.409,42	102,19	2.511,61	102,19	2.613,80	408,76	200
3°	1819,19	84,31	1.903,50	84,31	1.987,81	84,31	2.072,12	84,31	2.156,43	337,24	165
4°	1598,69	74,09	1.672,78	74,09	1.746,87	74,09	1.820,96	74,09	1.895,05	296,36	145
5°	1433,30	66,42	1.499,72	66,42	1.566,14	66,42	1.632,56	66,42	1.698,98	265,68	130
6°	1323,02	61,31	1.384,33	61,31	1.445,64	61,31	1.506,95	61,31	1.568,26	245,24	120
7°	1212,79	56,20	1.268,99	56,20	1.325,19	56,20	1.381,39	56,20	1.437,59	224,80	110
8°	1102,54	51,09	1.153,63	51,09	1.204,72	51,09	1.255,81	51,09	1.306,90	204,36	100

Viaggiatori e piazzisti

Livelli	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 01/06/25		Minimi dal 01/01/26		Minimi dal 01/04/27		Minimi dal 01/01/28		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1819,19	84,31	1.903,50	84,31	1.987,81	84,31	2.072,12	84,31	2.156,43	337,24	165
5°	1433,3	66,42	1.499,72	66,42	1.566,14	66,42	1.632,56	66,42	1.698,98	265,68	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 1.11.1991;
c) premio di produzione nazionale;
d) scatti di anzianità.

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 280,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2025; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2026; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2027; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2028.

Per il quadriennio 2024 – 2028 le paghe base del settore panificazione industriale, le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti:

	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 01/06/25		Minimi dal 01.01/26		Minimi dal 01.04/27		Minimi dal 01.01/28		TOTALE	
Livelli		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1690,49	89,17	1.779,66	89,17	1.868,83	89,17	1.958,00	89,17	2.047,17	356,68	200
2°	1558,55	82,04	1.640,59	82,04	1.722,63	82,04	1.804,67	82,04	1.886,71	328,16	184
3A	1435,72	75,35	1.511,07	75,35	1.586,42	75,35	1.661,77	75,35	1.737,12	301,40	169
3B	1336,4	70,00	1.406,40	70,00	1.476,40	70,00	1.546,40	70,00	1.616,40	280,00	157
4°	1127,36	59,30	1.186,66	59,30	1.245,96	59,30	1.305,26	59,30	1.364,56	237,20	133
5°	1004,07	53,06	1.057,13	53,06	1.110,19	53,06	1.163,25	53,06	1.216,31	212,24	119
6°	845,74	44,59	890,33	44,59	934,92	44,59	979,51	44,59	1.024,10	178,36	100

ART. 47 BIS - INDENNITÀ DI CONTINGENZA PANIFICAZIONE

Al 1° novembre 1991, l'indennità di contingenza risulta essere quella di seguito indicata.

Livello	Importo €
1°	530,43
2°	527,52
3A	524,80
3B	522,81
4°	517,62
5°	514,66
6°	511,71

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 1.4.1992 a quello di cui al presente articolo si fa riferimento al Ccnl 9.2.1996 (testo riportato nell'allegato 3 di tale Ccnl), 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 Ccnl maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo unitario (*)
Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89

4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

(*) 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 31.12.1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal primo 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.

Livelli	Importo unitario (*)
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 corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- Disagio freddo

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio caldo

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio umido

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

ART. 52 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Dal 01/01/2000, 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:

Livelli	Importi/giorno dal 01/01/2000
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 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

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, si conviene che analogamente alla durata del Ccnl anche la contrattazione di secondo livello abbia una durata quadriennale.
La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.
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 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.
Nell'ambito delle relazioni e della contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale (regionale o provinciale) ed in relazione all'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL, UIL del 26 luglio 2016, le Parti intendono ampliare le aree d'intervento ad integrazione delle Linee Guida citate ed allegate ad i temi della Partecipazione alla Governance, Partecipazione Organizzativa e Partecipazione Economico Finanziaria come in seguito declinate.

Partecipazione alla Governance

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre Partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

Partecipazione Organizzativa

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti. A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del *welfare contrattuale* in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturingproduction-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).

Partecipazione Economico- Finanziaria

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello andranno promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in Particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;

- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

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 dei Protocolli 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 Ccnl 29.4.1992, 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 quattro 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 quadriennale 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 Ccnl.

2 – CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

A titolo sperimentale per durata del vigente Ccnl, 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 quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapponibilità 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 Ccnl;
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 sovrapponibilità 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 Ccnl;
9. durante la fase sperimentale del presente accordo le aziende che non abbiano dato applicazione a uno dei due regimi di contrattazione di secondo 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 Ccnl, 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

A partire dal 1.8.2006 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.

Parametri	Livelli	Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010	Importi dal 1.1.2011 al 31.10.2023	Importi dal 1.11.2023	**Importi dal 1.1.2027**
230	Quadri	30,32	36,93	41,97	**58,76**
230	1°	28,55	36,93	41,97	**58,76**
200	2°	24,83	32,11	36,49	**51,09**
165	3°	20,48	26,49	30,10	**42,14**
145	4°	18,00	23,28	26,46	**37,04**
130	5°	16,14	20,88	23,73	**33,22**
120	6°	14,90	19,27	21,90	**30,66**
110	7°	13,66	17,66	20,07	**28,10**
100	8°	12,41	16,06	18,25	**25,55**

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 1.8.1995:

Livello	Valore del premio di produzione dal 1° agosto 1995
	€

1°	35,20
2°	32,54
3° A	30,09
3° B	28,04
4°	23,55
5°	20,79
6°	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.

Parametri	Livello	Importi dal 1.1.2004 fino al 31/10/2023 (€)	Importi dal 1.11.2023	**Importi dal 1.1.2027**
200	1°	21,45	25,27	**38,01**
184	2°	19,74	23,26	**34,98**
169	3° A	18,23	21,46	**32,22**
157	3° B	16,84	19,84	**29,84**
133	4°	14,27	16,81	**25,28**
119	5°	12,66	14,93	**22,51**
100	6°	10,73	12,64	**19,01**

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.

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 improntera i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro. Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.

L'Azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Norme Particolari

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentita l'entrata o il trattenimento nello stabilimento in ore non comprese nell'orario di lavoro del dipendente; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti, o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300/1970.

ART. 55 - DANNI ALLA LAVORAZIONE

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine ai sistemi informatici od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta. In caso di risoluzione del rapporto, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.
Nei casi di danni arrecati ai sistemi informatici si farà riferimento a quanto previsto nelle policy aziendali consegnate al lavoratore e sottoscritto dallo stesso all'atto d'assunzione.

ART. 56 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 54, 55 e 56 del presente Ccnl (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.
Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.
L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito, indicandogli un termine non inferiore a 5 giorni lavorativi per presentare le sue eventuali giustificazioni, e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 i giorni lavorativi indicati dall'azienda, decorrenti dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno lavorativo dal ricevimento delle giustificazioni o, in mancanza di queste, dal termine indicato dall'azienda per presentarle, e comunque dallo scadere del 5° giorno lavorativo successivo alla contestazione.
Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

A - Rimprovero Verbale

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

B - RIMPROVERO SCRITTO

È 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 alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
9) insubordinazione verso i superiori;
10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
11) atti o comportamenti indesiderati, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
12) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale;
13) Inosservanza del divieto di fumare.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E - LICENZIAMENTO

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in Particolare:

1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
6) manomissione o grave alterazione del normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy di cui all'articolo 55 ultimo comma;
7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
8) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
9) trafugamento o rilevazione o divulgazione, con qualunque mezzo di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti di lavorazione, foto e video riconducibili al contesto aziendale che arrecano danno;
10) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;
11) alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;
12) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
13) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
15) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
16) concorrenza sleale;
17) violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione. Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

PARTE QUINTA

ART. 57 – DIMISSIONI

La data di dimissioni sarà quella indicata nella modulistica telematica che verrà trasmessa all'azienda secondo le attuali disposizioni in materia.

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 sottoindicati, 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.

È 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

ANNI DI SERVIZIO	LIVELLI PROFESSIONALI		
	Quadri, 1° e 2° *	**3° ****	**Altri livelli**
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 Ccnl 29.4.1992)
- 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.

Fermo 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, purchè idoneamente documentate;
- ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
- sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. 36, terza nota a verbale ed all'art. 39 del presente Ccnl;
- alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D. lgs. 26.3.2001 n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

ART. 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 Ccnl e consultabili sul sito 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 01/01/2009 e dal 1.1.2027 all'1,50%.

ART. 61 – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

A) Diritto alle prestazioni della bilateralità - ENFEA, OPNC, ENFEA Salute.
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.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al

sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

2. 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.
3. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad Euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità.
   Tale elemento aggiuntivo è comunque dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute).
   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 al punto 2.
   In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal Ccnl. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
4. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato.
5. Così come già previsto dall'accordo di rinnovo del Ccnl del 16 settembre 2016 , le aziende che applicano il presente Ccnl verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli Enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA (in cui confluisce il versamento ad Enfea Salute) tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

B) Contribuzioni a ENFEA e OPNC

I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato:

1.) ENFEA:

Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità (pari a euro 54 anno)

Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità (pari a euro 51 anno)

2.) OPNC:

Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di RLS, x 12 mensilità (pari a euro 18 anno)

Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con RLS interno, x 12 mensilità (pari a euro 6 anno)

C) SANITA' INTEGRATIVA - ENFEA SALUTE

A seguito della costituzione del Fondo Sanitario ENFEA Salute avvenuta in data 11 ottobre 2018 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, UnionAlimentari e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL

hanno proceduto in data 25 ottobre 2018 alla sottoscrizione dell'accordo di recepimento della sanità integrativa secondo le modalità e le condizioni previste.

In Particolare il suddetto accordo del 25 ottobre 2018 prevede quanto segue:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120,00 anno (Euro 10,00 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.
2. Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1° gennaio 2019 tramite modello F24 con il codice di versamento (ESAL) predisposto dall'Agenzia delle Entrate
3. Sono iscritti ad Enfea Salute i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
   - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
   - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
   - apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

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 RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, 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 1000 lavoratori;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 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 RSU, 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 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 RSU, 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 consegnato alla Direzione aziendale.

3) DURATA DELL'INCARICO

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSU 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 RSA/RSU.

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 RLS sono applicate, in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, le tutele previste dalla L. 300/1970.

4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

In applicazione dell'art. 50, comma 1 lettera e) del D. lgs. n. 81/2008 il RLS e, ove previsto, il RLST, 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 RLS o al RLST, 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 dell'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 RSU.

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, lettere 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 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.
L'impresa si renderà disponibile su richiesta del/degli RLS ad un ulteriore incontro annuale aggiuntivo rispetto alla riunione periodica obbligatoria, al quale potranno partecipare oltre al/agli RLS, il RSPP e il Medico Competente delle diverse imprese operanti all'interno del sito produttivo stesso al fine di rendere effettivo un confronto sulla cultura della sicurezza e condividere pratiche e metodi virtuosi tra le Parti, e per fornire informazioni, anche nella logica della prevenzione, nella valutazione dei rischi collegati all'introduzione di nuove tecnologie produttive.

7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) 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, c. 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 (combinate 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 RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

8) PREPOSTO AI SENSI DEL D.LGS. 81/2008

Le imprese che applicano il presente CCNL garantiranno a favore dei lavoratori e delle lavoratrici nominati e formati come preposto alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina del D.lgs. 81/2008, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Sono esclusi dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.

Nota a verbale

Le Parti in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende e gli RSPP interessati e tra gli RLS e gli RSPP operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti e/o nominati secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.
Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.
Nel rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza si potrà valutare a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze dei lavoratori o di parte di essi, debitamente motivate, la possibilità di frazionare le pause durante l'orario di lavoro, nel rispetto del protocollo sanitario e previo accordo con le RSU ovvero con le organizzazioni territoriali.

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 Ccnl nei livelli 5° e 3°.

A far data dal 1° gennaio 2009, a livello aziendale, su richiesta delle RSU, 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. 63 BIS – COMMISSIONE PARITETICA

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica per approfondire le tematiche relative alle mutate esigenze organizzative e/o di mercato con rifermento alle attività di prevendita e/o tentata vendita al fine di rendere attuale il presente protocollo aggiuntivo. Le Parti, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Ccnl, faranno pervenire i rispettivi nominativi dei componenti della Commissione che sarà composta da massimo 3 designati da UnionAlimentari-Confapi e 3 designati da Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

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 del 90 % e comunque con un massimale di euro 5.700,00 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.

Nota a verbale

Le Parti convengono sulla necessità di approfondire in relazione alle mutate esigenze organizzative delle strutture commerciali in seno ad una Commissione tecnica paritetica non negoziale che dovrà terminare i lavori entro il periodo di vigenza del presente Ccnl.

ART. 67 - MANEGGIO DENARO

Dal 1.1.2000, 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:

Categorie e Livelli	Importi/giorno
1° cat./3° liv	4,91
2° cat./5° liv.	4,39

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti altri istituti contrattuali e di legge.

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 35.000,00 elevati a euro 38.000,00 dal 1° gennaio 2022;
- per invalidità permanente totale: euro 45.000,00 elevati a euro 48.000,00 dal 1° gennaio 2022.

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 comma 4 dell'art. 2 del Ccnl 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 3 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 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.

Nel caso 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.

Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

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 20.5.1970, 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 la 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 primo 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. 17.04.2008

Tabella di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 17.04.2008, 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.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
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

ALLEGATO 3 ATTESTAZIONE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO – ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(CURRICULUM FORMATIVO DEL LAVORATORE)

AZIENDA

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____

DIPENDENTE

Dati anagrafici _____

Cognome _____ Nome _____

ATTIVITA' FORMATIVA	DURATA IN ORE/ PERIODO	TIPO DI COMPETENZA TRASMESSA CE - Conoscenze di base CT - Conoscenze trasversali CSB - Competenze specifiche di ruolo C - Capacità	MODALITA' ADOTTATA	LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE (indicare informazioni certificate e attestato riconosciuto)
	Ore _____ Periodo _____		○ Aula ○ Dirette Lab ○ Fiorentino ○ Idioma ○ FAD ○ _____ ○ Idioma ○ Informazione	
	Ore _____ Periodo _____		○ Aula ○ Dirette Lab ○ Fiorentino ○ Idioma ○ FAD ○ _____ ○ Idioma ○ Informazione	

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA EROGATA
IN MATERIA DI SICUREZZA, SALUTE E TUTELA DELL'AMBIENTE

ATTIVITÀ FORMATIVA	DURATA IN ORE/ PERIODO	TIPO DI COMPETENZA TRASVERSA CB - Conoscenze di base CT - Conoscenze trasversali CSR - Competenze specifiche di ruolo C - Capacità	MODALITA' ADOTTATA	LIVELLO DELLE COMPETENZE CONSEGUITE anche con richiamo ad altro certificato o attestato riconosciuto

L'AZIENDA_____

FIRMA DEL DIPENDENTE_____

DATA _____

Nota:
Conoscenze di base: capacità elementari necessarie per l'occupazione nello specifico contesto aziendale (es. conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; conoscenza dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo).
Conoscenze trasversali: capacità che permettono al lavoratore di agire consapevolmente in un contesto lavorativo sempre più complesso e di affrontare le sfide poste da modelli organizzativi sempre più internazionali, digitalizzati e interconnessi (es. lingue, utilizzo del PC e dei sistemi informativi aziendali).
Competenze specifiche di ruolo: conoscenze e capacità tecnico operative tipiche della qualifica professionale (es. conoscenza delle tecniche, dei metodi di lavoro e dei sistemi Haccp, conoscenza del sistema di rintracciabilità).
Capacità: attitudini personali che interessano le modalità di svolgimento della prestazione di lavoro (es. teamwork, problem solving).

ALLEGATO 4 – ENFEA SALUTE

Verbale di incontro

Addì 15 maggio 2019

Tra
CONFAPI
e
C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.
PREMESSO CHE

- Confapi e CGIL - CISL- UIL si sono incontrate nella giornata del 15 maggio 2019 per la verifica dell'avanzamento delle attività in materia di bilateralità (ENFEA – ENFEA Salute);
- per quanto attiene ad Enfea Salute, nel corso dell'incontro è stata analizzata anzitutto la situazione relativa al ritardo di attribuzione del codice da parte dell'INPS;
- preso atto di quanto sopra le Parti hanno convenuto, fermo restando le necessarie verifiche tecniche ed amministrative, di avvalersi dell'attuale codice di raccolta della contribuzione ad Enfea, pari ad euro 4,50 mensili, incrementando l'importo di tale versamento della quota dovuta per l'assistenza sanitaria pari a 10 euro mensili (120 euro annui). L'importo del versamento relativo al sistema della bilateralità (Enfea, Enfea Salute) sarà di conseguenza pari ad euro 14,50 mensili per singolo lavoratore.
  A tal fine si stabilisce quanto segue
  1. in via transitoria, fermo restando che la decorrenza della contribuzione è fissata a far data dal mese di gennaio 2019, la raccolta della contribuzione a Enfea Salute, che verrà attuata attraverso il codice LNFL, avrà decorrenza dal mese di maggio 2019;
  2. i versamenti relativi ai mesi di maggio, giugno, luglio ed agosto 2019 vengono fissati in euro 20,00 per ogni lavoratore, che sono comprensivi delle mensilità arretrate dal mese di gennaio 2019. Pertanto il versamento complessivo delle aziende per i suddetti mesi sarà pari a euro 24,50 per lavoratore di cui euro 20,00 per Enfea Salute ed euro 4,50 per Enfea;
  3. rimane confermato che con decorrenza dal versamento di settembre 2019 l'importo per Enfea Salute sarà pari a euro 10,00 mensili e il versamento complessivo sarà pari a 14,50 euro per lavoratore;
  4. l'avvio delle prestazioni sanitarie ai lavoratori sarà immediatamente successivo alla comunicazione da parte dell'INPS dei flussi UNIEMENS relativi al primo versamento;
  5. in caso di versamenti inferiori alle quote previste, resta confermato che comunque eventuali imputati in via prioritaria i versamenti destinati ad Enfea Salute;
  6. ulteriori modalità di gestione dei flussi relativi ai versamenti attraverso la procedura definita, saranno individuati in apposito regolamento demandato ad un comitato paritetico tecnico costituito tra Confapi/ CGIL, CISL, UIL che dovrà ultimare i propri lavori entro la data del 15 giugno 2019;
  7. di tutto quanto sopra, verrà data comunicazione sui siti Enfea ed Enfea Salute.

CONFAPI

CGIL

CISL

UIL

ALLEGATO 5 SCHEMA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

Tra la soc ..... rappresentata dal Sig.....in qualità di.....e il lavoratore Sig./Sig.ra..... così come previsto dagli artt. 18 e ss della L. n. 81/2017, e dall'art 17- *Bis e Quater*, del CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare del 12/07/2021, si conviene che il Sig/Sig.ra .....svolgerà la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" regolando la prestazione come segue.

Definizione di lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Durata del lavoro agile

Il lavoratore svolgerà l'attività in lavoro agile per (...) giorno/i a settimana (riconducibile al ....% del suo normale orario lavorativo), a decorrere dal ..... e sino
(oppure a tempo indeterminato).

Luogo della prestazione

Fermo restando che la Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in via ....., durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito che Ella operi, per (....) n° giorni a settimana, al di fuori dalla propria abituale sede di lavoro, presso: *(indicare uno o più luoghi che garantiscano la sicurezza personale del lavoratore, dei dati e dei beni aziendali, come la residenza privata o il domicilio).*

Naturalmente senza che ciò possa comportare il riconoscimento di alcun trattamento di trasferta.

La prestazione lavorativa nelle restanti giornate lavorative, dovrà essere effettuata presso la Sua abituale sede di lavoro, fatte salve le trasferte di lavoro, espressamente richieste dall'azienda, e la partecipazione ad iniziative formative fuori sede.

Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in lavoro agile risulta sufficiente la dotazione di seguito specificata:

.....

.....

(indicare gli strumenti ed il loro utilizzo per la connessione. Ad esempio, SIM Card, eventuale router-modem Wi-Fi, ecc..).

La fornitura e la manutenzione degli apparati di lavoro in argomento restano naturalmente a carico dell'Azienda.

Per parte Sua Lei assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a

rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Oneri aggiuntivi

Restano a carico dell'Azienda eventuali oneri e costi aggiuntivi utili al pieno espletamento della mansione svolta in lavoro agile.

Contrattazione di secondo livello

Ove esistente indicare il riferimento o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale.

Salute e Sicurezza

Lei si impegna a prendere visione dell'Informativa sulla Salute e Sicurezza sul lavoro allegato alla presente.
(*allegare informativa aziendale sulla salute e sicurezza*)

Normativa applicabile

Le precisiamo, per quanto possa occorrere, che nel corso del periodo durante il quale Lei presterà la Sua attività con la modalità lavoro agile, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa di legge e dal CCNL per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare del 12/07/2021 e dall'accordo di II° livello ove esistente attualmente applicato al suo rapporto di lavoro in essere con la scrivente. In caso di ferie, malattia, infortunio e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa suddetta, Ella è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti dal CCNL, dall'accordo di 2° livello ove esistente e/o dal regolamento aziendale. Resta fermo che il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Collocazione della giornata di lavoro agile e orario di lavoro.

La collocazione nella settimana della/e giornata/e di lavoro agile sarà definita direttamente con il Suo Responsabile diretto; potrà avere collocazione mobile nella settimana secondo una pianificazione che dovrà essere preventivamente (*definire i tempi*) approvata dal Suo Responsabile.

Prestazione/diritto alla disconnessione

Lei riconosce che la prestazione lavorativa resa in forma di lavoro agile deve contemplare, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità.
In ogni caso è Suo diritto disconnettersi, ai sensi dell'articolo 17- *quater* del CCNL dalle strumentazioni tecnologiche ed informatiche nell'ora di pranzo e comunque a conclusione, della propria prestazione lavorativa giornaliera nei limiti massimi di durata previsti dagli artt. 23 e 29 del CCNL, al fine di adempiere, come Suo obbligo, a quanto previsto dalle normative in tema di sicurezza sul lavoro.
Le precisiamo che Ella è tenuta nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

Le rammentiamo inoltre che Ella, dovrà farsi carico ogni qual volta ne ravvisi la necessità – in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti nella gestione della prestazione in lavoro agile – di interpellare il Suo responsabile per ricevere le istruzioni e le direttive del caso. Le ricordiamo che prestazioni in regime di straordinario durante il lavoro agile rappresentano una eccezione che necessita di espressa e preventiva autorizzazione da parte del Suo responsabile.

Riservatezza e Privacy

Le rammentiamo infine che, a norma di legge e di contratto, Lei è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla Particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare quanto di seguito riportato:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte Sua conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati.

Facoltà di recesso dell'Azienda

Considerato che ai sensi dell'art. 17- *Bis* del CCNL la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro, in assenza di dette condizioni l'Azienda, potrà recedere dal presente accordo, nel rispetto delle prescrizioni contenute all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2017.

Facoltà di recesso della Lavoratrice / Lavoratore

Lei ha facoltà di recedere dal presente accordo in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, nel rispetto delle prescrizioni contenute all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2017.

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta in segno di ricevuta ed accettazione.

Cordiali saluti.

Per ricevuta ed accettazione

Firma _____

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 CCNL 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 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 o

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 CCIAA);

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 CCNL (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 CCNL.

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 RSU 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.

LINEE GUIDA PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING

Le Parti – anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritto tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra Azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato A dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl , Uil.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere in maniera capillare quanto sopra anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro; - responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;

- realizzare, attraverso la contrattazione di secondo livello, interventi e/o materiale informativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a Partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (RSPP, RLS….), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

In base alla predetta Intesa le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da Allegato B all'Intesa del 20.12.2018 che qui di seguito si riporta.

Allegato B

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007"

Quest'azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di.....

ritiene inaccettabile

e contrario ai principi etici perseguiti, a Partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell'Intesa nazionale tra Confapi e CGIL, CISL e UIL, al punto 3 del testo dell'Accordo del .....e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Conferma che, ai sensi dell'Accordo del.....per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si intende quanto stabilito nelle Descrizioni (punto 3 del testo) qui di seguito riportate: *"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile"*. Riconosce, inoltre che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere portato a conoscenza dello scrivente al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente Dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del

.....

Firma del datore di lavoro

_____

LEGGI E ACCORDI

LE LEGGI E GLI ACCORDI SONO SCARICABILI GRATUITAMENTE COLLEGANDOSI AL SITO

WWW.UNIONALIMENTARI.COM

ACCEDENDO ALLA SEZIONE DOCUMENTI, NELL'AREA SPECIFICA:

"CCNL"

Qualsiasi proposta migliorativa del testo o segnalazione di errori o imprecisioni, è utile e gradita.
Eventualmente scrivere a legale@unionalimentari.com

FONDAPI

FONDO NAZIONALE

PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE

PIAZZA COLA DI RIENZO 80/A - 00192 ROMA

PER QUESITI TELEFONICI: 199.28.00.38

PER INVIARE UN FAX: 06.3214994

WWW.FONDAPI.IT

FAI-CISL - www.faicisl.it

FLAI-CGIL - www.flai.it

UILA-UIL - www.uila.eu

UNIONALIMENTARI - www.unionalimentari.com

CONFAPI - www.confapi.org