

**Parte II – Imprese non artigiane
del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti**

Art. 1 - Disciplina dei rapporti di lavoro

Le norme contenute nella presente Parte II si applicano ai rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese non artigiane del Settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti così come elencate nell'art. 1 del presente CCNL.

Per tutto quanto non previsto dalla Parte II si applicano le norme della Parte I del presente CCNL.

Art. 2 - Adeguamento delle normative contrattuali

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

Art. 3 - Controversie

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 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 Imprenditoriali locali e alle Associazioni sindacali locali dei lavoratori, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle rispettive Associazioni nazionali.

Art. 4 Decorrenza e durata

Fatte salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2013 e sarà valido, sia per la parte economica che per la parte normativa, fino al 31 dicembre 2015.

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.

Le procedure ed i tempi per l'avvio delle trattative per il rinnovo del presente CCNL, sono stabilite dall'art. 17 della Parte I (Sistema contrattuale di categoria)

Art. 5 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Le disposizioni della presente Parte II, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro, non sono cumulabili con alcun altro trattamento e si intendono applicabili alle aziende aderenti al sistema associativo artigianato 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.

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 6 - Relazioni industriali

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

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

Comitato di indirizzo

Entro dicembre 2013 viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle piccole imprese del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 7 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente contratto.

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

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

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

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

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

Il Comitato potrà inoltre prevedere:

- forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;
- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle piccole imprese.

Art. 6 bis Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° dicembre 2013 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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

5. a partire dal 1° dicembre 2013 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €

c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- A partire dal 1° dicembre 2013 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Per effetto della stipula del presente accordo Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni e con le Federazioni/Unioni di categoria artigiane firmatarie il presente CCNL chiederanno, in via sperimentale, ad Ebna il ristorno delle quote di cui alla lettera A) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese non artigiane del Settore Alimentare a cui la presente Parte II.

Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione.

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

Per quanto riguarda l'Assistenza Sanitaria Integrativa le Parti concordano di applicare ai rapporti di lavoro dei dipendenti a cui si applica la presente Parte II la normativa di SAN.ARTI. ai sensi dell'art. 15 della Parte I.

Art. 7 - Formazione

Le parti congiuntamente ritengono:

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

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

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

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

- a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.i.;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari.
- e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:
 - della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
 - della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare;

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondartigianato" e attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art 64 "diritto allo studio" del presente CCNL se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello territoriale, si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei

finanziamenti di cui al comma precedente.

Le Parti riconoscono in Fondartigianato, uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati da Fondartigianato.

Art. 8 - Disponibilità del testo contrattuale

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

Art. 9 - Affissioni.

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

Art. 10 - Versamento dei contributi sindacali

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

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo della retribuzione tabellare; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

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

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

Le aziende forniranno, su richiesta di FAI FLAI UILA annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Periodo di prova

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

Livelli	Giorni
Quadri, 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 rispetto alla prima e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista dal presente articolo.

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

Art. 12 – Contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla L. 99/2013, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- la stagionalità soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili - a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato D.Lgs. n. 368/2001 si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Quanto definito al comma precedente, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla legge 99/2013, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili in tutte le ipotesi previste dalla legge e nelle seguenti ulteriori ipotesi di

- secondo rapporto a tempo determinato, rispetto al primo acausale previsto dalla legge con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi; tale secondo rapporto di lavoro, a tempo determinato, potrà avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e per le stesse mansioni.
- un rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro abbiano precedentemente avuto altri rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 7, co. 1, lett. c), punto 3, della L. 99/2013, convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine acausali previste nel comma precedente.

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine causale di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 e acausale opera il limite di legge dei 36 mesi o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia al livello territoriale o aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra

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

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

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

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, Parte prima, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

La percentuale di cui all'11° comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello territoriale o aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui al presente c.c.n.l., forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U., informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà

corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Ferie, 13^a e 14^a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui allo specifico articolo del presente CCNL.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui al presente CCNL.

I lavoratori che prestino attività lavorativa con contratto a tempo determinato stagionale hanno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Il diritto di precedenza si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il 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.

Tale diritto si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione dei rapporti di lavoro.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525/1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part-time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo.

Prima nota a verbale

Le parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dei commi 16, 17, 18 e 19 del presente articolo non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991.

Seconda nota a verbale

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

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Prima 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.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.

In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le Organizzazioni sindacali territoriali, le R.S.U. e le Direzioni aziendali.

Art. 13 - Lavoro a tempo parziale

TIPOLOGIA DI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

- * Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".
- * L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).
- * Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- * Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 18 della Parte I del presente CCNL.

CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, e dall'art. 3 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dal comma 44 dell'art. 1 della Legge 24.12.2007 n. 247, si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine:

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

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

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

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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):

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

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

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

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

CONVALIDA DELLA TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

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

INFORMAZIONI ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

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

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato

Tali domande saranno prese in considerazione:

* se motivate da documentate necessità di:

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
- d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

* in ordine cronologico di presentazione;

* se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

* qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

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

B) Da tempo parziale a tempo pieno

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

DIRITTO DI TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA

In applicazione dell'art. 3, commi 12 bis e 12 ter, del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dalla Legge 24.12.2007 n. 247:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'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.

PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art

Il lavoro supplementare è ammesso:

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

- del 70% per le aziende non artigiane fino a 15 dipendenti;

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

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

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

Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della presente Parte II 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 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 20).

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

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

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 20 della presente Parte II.

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

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

- a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

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

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

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L..

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. 14 - Tutela della maternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

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

La lavoratrice madre adottiva o affidataria in preadozione, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario in preadozione, potranno godere dell'astensione obbligatoria post-partum, dell'astensione facoltativa, delle assenze per malattia del bambino e dei riposi giornalieri, nei limiti previsti dal D. Lgs. 26.3.2001 n. 151.

Art. 13 – Congedi

1 - Permessi per eventi e cause particolari

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

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 19 "Riduzione dell'orario di lavoro" della presente Parte II.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli di cui al 1° comma.

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

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

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

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

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

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

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

A) CONGEDI PARENTALI

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

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

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'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. 26.3.2001 n. 151.

B) PERMESSO AL PADRE PER LA NASCITA DEL FIGLIO

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

C) CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di otto giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

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

D) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

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

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

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

E) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F) CONGEDI PER L'ASSISTENZA DI SOGGETTI CON HANDICAP

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetti con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della medesima Legge, hanno diritto al congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, alle condizioni e con le modalità ivi previste.

Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. n. 167/2011

A) Contratto formativo professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ai sensi della legge n. 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 17 del presente c.c.n.l. per l'industria alimentare, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

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. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 7°, 6°, 5°, 4°, 3° e 2° livello. La durata massima del periodo di apprendistato, di tre anni, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
7°	24	6	18	-
6°	36	6	14	16
5°	36	10	12	14
4°	36	10	12	14
3°	36	10	12	14
2°	36	10	10	16

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 7° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

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

Le ferie matureranno "pro-quota" con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

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

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

In attuazione del comma 2, art. 6, D.Lgs. n. 167/2011, le parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al repertorio Isfol.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel c.c.n.l. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche "on the job", in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, "action learning", visite aziendali, ecc. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format che sarà concordato tra le parti in sede di stesura. Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Nota a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. 16 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

8° Livello (ex operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

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)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;

- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;

- Gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

4° Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)

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

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;

- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;

- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli stessi;

- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

3° Livello (ex impiegati - ex intermedi)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate

attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;

- gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

2° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

1° Livello (ex impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

Livello Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

Art. 16 bis - Normativa particolare per i quadri

L'azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" per "rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali" per un importo commisurato a tale rischio.

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative-produttive dell'azienda, al quadro è riconosciuta la possibilità di partecipare a corsi formativi specificamente inerenti le mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del livello di preparazione professionale.

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

Nota a verbale n. 1

Le parti dichiarano che, con la definizione di quadro nell'art. 16 (Classificazione dei lavoratori) e con la presente disciplina, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.1985 n. 190.

Nota a verbale n. 2

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

Art. 17 - Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettimanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 19 della presente Parte II.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali territoriali FAI FLAI UILA per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 19, non utilizzate.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite.

L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, le parti potranno concordare differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui all'art. 19 (Riduzione dell'orario di lavoro) e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Art. 18 - Flessibilità

1 - FLESSIBILITÀ COLLETTIVA

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può

essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di aziende fino a 9 dipendenti: 92 ore;

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 68 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della presente Parte II, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

In deroga ai criteri di cui al precedente comma, le maggiorazioni sopra previste si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% di cui all'art. 27 Parte I del CCNL.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità, così come indicata, è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE RICHIESTA DALLE LAVORATRICI MADRI E DAI LAVORATORI PADRI

Una forma di flessibilità individuale 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. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della presente Parte II, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso art. 20, pari al 25%;
- 2) riguardi le ore di cui al punto 1), alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1) e 2) deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

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

Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:

- * quadri;
- * personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- * capi reparto o capi turno;
- * manutentori;
- * autisti;

- * 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. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di 76 ore per *lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6*

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui al presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Tutte le riduzioni di cui sopra non sono cumulabili con quanto già in atto a livello aziendale.

La riduzione avverrà in correlazione alle ore di effettiva prestazione, maturando anche per le assenze per le quali corre l'obbligo della retribuzione a carico dell'azienda nonché l'assenza obbligatoria per maternità. Detta riduzione maturerà per dodicesimi nei casi di inizio e cessazione del rapporto di lavoro, a tali effetti si considera come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. 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 spedita;
- 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.

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

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali, di cui agli artt. 17 e 18, che non potrà superare le 15 ore settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendali, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

Fermo restando i limiti di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 28 "Festività" della Parte I del CCNL. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

Per lavoro a turni si intende quello di 8 ore consecutive per turno, effettuato dai lavoratori che, entro le 24 ore, svolgono la propria prestazione avvicinata ad una stessa macchina e/o impianto.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, si considera, ai fini legali:

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n.

104/1992 e successive modificazioni);

- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- lavoratore notturno il lavoratore che:
 - svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
 - svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del D.Lgs. n. 66/2003, qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni Sindacali cui conferisca mandato.

Al fine di favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta delle stesse e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative, potrà essere concesso il prolungamento dall'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi decorrenti dal giorno del compimento di 3 anni di età del figlio.

TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono :

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

CARNI-DOLCIARI-ALIMENTI ZOOTECNICI-LATTIERO-CASEARI-PRODOTTI DA FORNO

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

Per gli addetti all'industria degli alimenti zootecnici il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite a turni continui e avvicendati sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

VINI – LIQUORI		
	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo domenica o giorno di riposo compensativo	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-----	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposi compensativo	10%	10%

ACQUA E BEVANDE GASSATE		
	Operai	Intermedi e Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	30%	---
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	85%	-----
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

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

9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%65%	
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%10%	

DISTILLATORI

	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%45%	
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno dalle ore 22 alle 6 (non compreso in turni)	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turno	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8ore)	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno	15%15%	
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	—
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	—
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

BIRRA E MALTO

Operai e Intermedi

	Operai	Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

CONSERVE VEGETALI

Operai

Intermedi e

Impiegati

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

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

INDUSTRIA RISIERA		
Operai e Intermedi		
		Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore.)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno	27%	16,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

MUGNAI E PASTAI		
Operai e Intermedi		
		Impiegati
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni:	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	—
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	—	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
9) Lavoro a turni notturno	24%	16,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	—
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

CONSERVE ITTICHE**Operai e Intermedi****Impiegati**

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 31 punti a) b) e c)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali ferie notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno.	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	---
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

SETTORE MACELLAZIONE E LAVORAZIONE**DELLE SPECIE AVICOLE****Operai e Intermedi****Impiegati**

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

PANIFICAZIONE**Operai/ Impiegati**

1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno (*)	30%	30%
2) Lavoro festivo o domenicale (*)	20%	20%
3) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) (**)	75%	----
Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) (*)	30%	----
5) Lavoro notturno (inteso per tale quello prestatato dalle 21.00 alle 4.00) (*)	50%	50%

4)

(*) 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. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente 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.

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

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo.

Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della

indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2) del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di comporta, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

2) TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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.

1^ nota a verbale

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto.

2^ nota a verbale

Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia.

Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

3^ nota a verbale

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro, di cui alle disposizioni di legge.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, concederà permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morbosissimo assistibile per documentate patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza), che richiedano terapie salvavita..

In tale caso i predetti permessi non sono considerati ed inclusi né ai fini del computo dei periodi di 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^ nota a verbale

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 2120 cod. civ., su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza.

Art. 22 - 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, paritarie 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. 23– Appalti

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria.

RETRIBUZIONE

Art. 24 - Determinazione della retribuzione oraria

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

Art. 25 – Minimi retributivi mensili

I minimi tabellari sono quelli che risultano dalla tabella che segue:

Liv.	Par.	Minimi al 1/12/2013 €	Aumenti dall'1/5/2014 €	Nuovi minimi dall'1/5/2014 €	Aumenti dall'1/10/2015 €	Nuovi minimi dall'1/10/2015 €
1°	230	2.082,53	67,15	2.149,68	10,07	2.159,75
2°	200	1.810,88	58,39	1.869,27	8,76	1.878,03
3°	165	1.494,00	48,17	1.542,17	7,23	1.549,40
4°	145	1.312,91	42,33	1.355,24	6,35	1.361,59
5°	130	1.177,10	37,96	1.215,06	5,69	1.220,75
6°	120	1.086,54	35,04	1.121,58	5,25	1.126,83
7°	110	996,00	32,12	1.028,12	4,82	1.032,94
8°	100	905,47	29,20	934,67	4,38	939,05

I Quadri sono inquadrati al 1° Livello con un'indennità di funzione pari ad euro 100 mensili.

Nota a verbale

Le parti in fase di stesura del CCNL disciplineranno la parte relativa ai viaggiatori e ai piazzisti, anche per le imprese di cui alla Parte I.

Art. 26 - Indennità di contingenza

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

Livelli contrattuali	Contingenza totale	
	Lit.	€
Quadri	1.058.029	546,43
1°	1.054.148	544,42
2°	1.040.887	537,57
3°	1.025.416	529,58
4°	1.016.571	525,02
5°	1.009.944	521,59
6°	1.005.524	519,31
7°	1.001.104	517,03

Art 27 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori considerati in servizio l'azienda corrisponderà per ciascun anno, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati, nei limiti della conservazione del posto e nelle percentuali d'integrazione del trattamento degli istituti previdenziali e assistenziali, ai fini della maturazione della tredicesima mensilità.

Art. 28 - Quattordicesima mensilità

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro e nelle percentuali d'integrazione del trattamento degli istituti previdenziali e assistenziali, ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità.

Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda tutti i lavoratori, maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

Livelli	Importo unitario
Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89
4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari

ad un massimo di cinque per ogni dipendente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione normale di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 30 - Indennità di disagio

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sottodescritte, le parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- Disagio freddo

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

- Disagio caldo

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

- Disagio umido

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

Art. 31 – Elemento di garanzia retributiva

A decorrere da marzo 2015, le imprese non artigiane alle quali trova applicazione la presente Parte II, in totale assenza di contrattazione collettiva regionale economica di categoria alle stesse applicabile o di accordi aziendali economici, erogheranno gli importi di cui alla tabella seguente, a titolo di elemento economico di garanzia.

Livelli	Importi
Quadri	36,93
1°	36,93
2°	32,11
3°	26,49
4°	23,28
5°	20,88
6°	19,27
7°	17,66
8°	16,06

I suddetti importi:

- sono comunque assorbiti, fino a concorrenza da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga all'istituto di cui sopra;

- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Le parti nazionali ribadiscono che l'elemento di garanzia retributiva di cui al presente articolo si applica esclusivamente alle imprese non artigiane rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, poiché i vigenti accordi interconfederali ed il presente CCNL escludono l'applicazione di tale istituto nei confronti del comparto artigiano e delle imprese artigiane.

Al termine della vigenza del presente CCNL le parti nazionali si incontreranno al fine di verificare la permanenza dell'istituto di cui al presente articolo, anche con riferimento allo sviluppo della contrattazione integrativa.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 – Preavviso

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

<i>Livello</i>	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
1°e Q		3 mesi
2°		2 mesi
3°		1 mese
4°	1 mese	1 mese
5°	1 mese	1 mese
6°	15 giorni (di calendario)	1 mese
7°	15 giorni (di calendario)	1 mese
8°	15 giorni (di calendario)	-

Art. 33 – Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Le Parti convengono di recepire l'Accordo Interconfederale del 13 settembre 2011 attuativo del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 34 – Previdenza complementare

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 FONTE, il Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio all'accordo interconfederale del 27 gennaio 2011 di confluenza a FONTE (allegato 4 del presente CCNL).

Le parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R, con decorrenza dal 1.1.2014.

Art. 35 – Condizione di miglior favore

Sono fatte salve le condizioni individuali e collettive complessivamente di miglior favore disciplinanti la materia, salvo diverse disposizioni di legge.