

## **Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione**

Roma, 19 novembre 2013

tra le organizzazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Alimentazione

CNA Alimentare

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 27 aprile 2010 per i dipendenti dalle imprese artigiane e dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del settore Alimentare, e per i dipendenti delle imprese della Panificazione.

## **Nuovo Art. 1 Sfera di applicazione**

### *Settore Alimentare*

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

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueviti;
- alcool;
- alimentari vari;
- alimenti dietetici e della prima infanzia;
- alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.)
- alimenti zootecnici;
- apicoltura;
- birra e malto;
- biscotti e fette biscottate;
- involucri naturali per salumi;
- cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- condimenti e spezie;
- conserve animali;
- dolciaria;
- frantoi;
- gelateria;
- lattiero-casearia;
- lavorazioni e conserve ittiche;
- liquori, acque e bevande gassate e non;
- lievito;
- macellazione e lavorazione di carni;
- molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- pasticceria fresca e conservata;
- pastificazione;
- piadina e similari;
- pizza;
- preparazioni alimentari varie;
- produzione, preparazione, confezionamento di pasti destinati a qualsiasi tipologia di ristorazione;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;
- produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- riserie;
- rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- torrefazione del caffè, succedanei del caffè e thé;
- yogurterie;
- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio.

### *Settore Panificazione*

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare.

### *Nota a verbale*

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo il CCNL Area Alimentazione-Panificazione è così composto:

- "Parte I" disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese artigiane del Settore Alimentare e dei dipendenti dalle imprese della Panificazione;
- "Parte II" disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del Settore Alimentare, salvo i rinvii ivi definiti.

### **Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata**

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

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

### **Art. 5 Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità**

#### **Osservatori**

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

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

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

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

- le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- le normative europee e l'impatto degli adempimenti in esse previsti sulle imprese;
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore.
- gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;
- l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part-time, ecc.), per donne-uomini e livelli di inquadramento;
- l'andamento del costo del lavoro, - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione di una competitività internazionale;

- l'entità globale dei contributi a Fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni, alle imprese artigiane dei settori interessati;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
- migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- le tematiche connesse alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche alla luce delle novità introdotte dal T.U. 81/2008 e s.m.i.
- le tematiche connesse alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare l'Osservatorio, a mero scopo conoscitivo, potrà avviare un monitoraggio sulla consistenza numerica degli RLST sulla base delle informazioni in possesso dell'Organismo Paritetico Nazionale Artigianato (OPNA), costituito ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 12 settembre 2011, e di quelle che lo stesso organismo acquisirà dalle banche dati dell'INAIL;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale e continua, e della qualità e sicurezza alimentare.

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

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

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

### **Rapporti decentrati**

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

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

Saranno in particolare oggetto di confronto:

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

*Omissis...*

### **Nuovo Art. 38 Contratto a tempo determinato**

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

#### *a) Causali*

In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie;
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

A livello regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

#### *b) Acausalità*

Tenuto conto che ai sensi dell'art. 1, comma 1 bis, del D. Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine non è richiesto nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, di durata non superiore a dodici mesi, comprensiva di eventuale proroga, le parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo determinato "acausale" possa avere una durata massima fino a 24 mesi comprensiva di proroghe e rinnovi.

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

La contrattazione collettiva regionale può prevedere che ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del comma precedente non si applichino le norme di cui al punto d) del presente articolo.

#### *c) Affiancamento*

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

#### *d) Limiti quantitativi*

Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 di cui alla lett. a) del presente articolo è consentita comunque l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti, nonché l'assunzione di lavoratori ai sensi dell'art. 1, c. 1 bis, del D. Lgs. 368/2001 così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Al fine di incentivare le assunzioni presso le nuove attività d'impresa le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

#### *d) Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

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

#### *e) Diritto di precedenza*

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

#### *d) Intervalli temporali*

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

### **Nuovo Art. 39 Stagionalità**

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

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;

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

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

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

#### **Art. 40 Indennità maneggio denaro**

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

## **Nuovo Art. 58 Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011**

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

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

### **Definizione e norme generali**

Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

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

### **Età di assunzione**

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

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### **Forma e contenuto del contratto**

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

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

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1s al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentazione e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1s al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.

### **Periodo di prova**

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

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

### **Apprendistato presso altri datori di lavoro**

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

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



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

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

### **Durata dell'apprendistato professionalizzante**

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

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

#### *Settore Alimentare*

- 1° Gruppo (livelli 1°, 1°s)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°)

durata: 5 anni

- 3° Gruppo (livello 5°)

durata: 3 anni e 6 mesi

#### *Settore Panificazione*

##### **Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione**

- 1° Gruppo (livelli A1s, A1)

durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livello A2)

durata: 4 anni e 6 mesi

- 3° Gruppo (livello A3)

durata: 4 anni

##### **Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita**

- 1° Gruppo (livello B1)

durata: 3 anni

- 2° Gruppo (livello B2)

durata: 3 anni;

- 3° Gruppo (livello B3s)

durata: 4 anni e 6 mesi

- 4° Gruppo (livello B3)

durata: 3 anni

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

##### **Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione**

- 1° Gruppo:

<b>Livelli</b>	<b>Figure professionali</b>
A1 s	Operaio specializzato provetto
A1	Caposquadra, Impastatore, Fornaio

- 2° Gruppo:

Livelli	Figure professionali
A2	Formatore, Aiuto impastatore, Aiuto fornaio

- 3° Gruppo:

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

### **Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita**

- 1° Gruppo:

Livello	Figure professionali
B1	Gerente, Gestore, Direttore

- 2° Gruppo:

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

- 3° Gruppo:

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

Livello	Figure professionali
B3	Aiuto commesso, Confezionatore

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

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

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

### **Retribuzione**

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore

ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

*Settore Alimentare*

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

*Settore Panificazione*

**Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione**

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

**Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita**

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

### **Piano Formativo Individuale (PFI)**

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

### **Formazione dell'apprendista**

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

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

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

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

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

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

### **Registrazione della formazione e della qualifica**

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

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

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

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

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

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

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

### **Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro**

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

### **Ferie**

Agli apprendisti si applicano le norme previste per gli operai.

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

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

### **Disciplina del recesso**

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

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

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

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

### **Apprendistato a tempo parziale**

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

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

### **Apprendistato in cicli stagionali**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Percentuali di conferma per nuove assunzioni**

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

### **Decorrenza**

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

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

### **Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano**

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

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

## **Nuove norme sulla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia**

*All'art. 46 "Trattamento in caso di malattia ed infortunio" i primi due commi sono modificati come segue:*

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

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda con le diverse modalità stabilite dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

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

*Omissis....*

*Dopo l'ultimo comma dell'art. 46 inserire il seguente:*

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

## **Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare**

La "Classificazione del personale del Settore Alimentare" è aggiornata con le seguenti figure professionali:

Livello 3A:

- Primo cioccolatiere
- Primo macellaio

Livello 3:

- Pastaio
- Secondo cioccolatiere
- Secondo macellaio

Livello 4:

- Aiuto Pastaio
- Cioccolatiere finito
- Macellaio finito

Livello 5:

- Cioccolatiere
- Macellaio

## **Art. 21 bis Classificazione del personale delle imprese di panificazione**

*A decorrere dal 1° dicembre 2013 è introdotto il seguente livello di inquadramento che si colloca tra il livello B2 e il livello B3:*

### **B3 Super – Collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti**

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

### **Applicazione degli istituti contrattuali al nuovo livello B3 Super**

Le parti convengono che per il nuovo Livello B3Super l'importo relativo agli scatti di anzianità di cui all'art. 34 bis "Aumenti periodici di anzianità per il settore della panificazione - Parte speciale" è pari a 17,64 euro. Il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni di cui all'art. 56 è pari a 1 mese.

## **Art. 6 – Formazione continua e aggiornamento professionale**

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

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, convengono sulla necessità di dare massima diffusione ai nuovi piani formativi settoriali al fine di evidenziare le specificità del settore e promuovere le attività di qualificazione offerte da Fondartigianato.



Pertanto, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 28 annue a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

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

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

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

#### **Nuovo Art. 54 Licenziamento senza preavviso**

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

### **Nuovo Art. 20 Periodo di prova**

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziative di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

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

Tabella settore alimentare

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

Tabella settore panificazione

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

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

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

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

#### **Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.**

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

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

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

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo. Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

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

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

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all'occupazione.

Con riferimento all'art. 1, comma 2, lett. b), decreto legislativo n. 61 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato dall'art. 22 del presente contratto.

#### **Definizioni**

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

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

#### *Instaurazione e trasformazione del rapporto*

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

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

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

#### *Lavoro supplementare e straordinario*

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

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

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

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

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

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

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

#### *Clausole elastiche e flessibili*

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

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

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

La disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione o in una fase successiva del rapporto e, in tali casi, espressamente accettata dal lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7, ultimo periodo, e 8 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):

- a) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- b) erogando al lavoratore una maggiorazione del:
  - 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
  - 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

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

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

In tali casi il datore di lavoro, ovvero il lavoratore, può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 1 giorno. Per le predette prestazioni è prevista una maggiorazione del 3% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

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

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

Ai sensi dell'art. 3, c. 9, del D.lgs. 61/2000, come modificato dalla Legge 92/2012, è facoltà del lavoratore revocare il consenso prestato relativamente alle clausole elastiche e/o flessibili:

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

#### *Principio di non discriminazione*

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

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

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole

componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

*Computo dei lavoratori a tempo parziale*

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

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

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

## **Allegato 1 – Profili Formativi del Settore Alimentazione**

### **Profilo tipo: Addetto al Banco**

#### **Figure professionali di riferimento:**

- Banconiere di rosticceria, friggitoria e gastronomia;
- Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco;
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

#### **CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE**

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Sapersi rapportare agli altri dipendenti
- Conoscere la merceologia alimentare e/o delle bevande, specifica dell'unità produttiva
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti) (NB solo per chi partecipa al ciclo produttivo)
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura, marcatura e confezionamento dei prodotti
- Saper gestire la preparazione, il confezionamento e l'imballaggio della merce
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di controllo e autocontrollo in materia di igiene alimentare
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Conoscere i principali prodotti locali tipici e tradizionali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande, qualora previsto dalla specificità aziendale
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi



### **Parte economica – Una tantum**

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° dicembre 2013, dal 1° novembre 2014 e dal 1° settembre 2015 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 110 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 55 con la retribuzione del mese di aprile 2014, la seconda pari ad euro 55 con la retribuzione del mese di settembre 2014.

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

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese novembre 2013.

### Settore Alimentazione

Livello	Dal 1/12/2013	Dal 1/11/2014	Dal 1/9/2015	Incremento salariale a regime
1s	39,17	39,17	43,08	121,42
1	35,17	35,17	38,68	109,02
2	32,19	32,19	35,41	99,79
3A	30,00	30,00	33,00	93,00
3	28,38	28,38	31,21	87,97
4	27,22	27,22	29,94	84,38
5	25,96	25,96	28,56	80,48
6	24,29	24,29	26,72	75,30

### Settore Panificazione

Livello	Dal 1/12/2013	Dal 1/11/2014	Dal 1/9/2015	Incremento salariale a regime
A1s	34,46	34,46	33,88	102,80
A1	32,03	32,03	31,50	95,56
A2	30,00	30,00	29,50	89,50
A3	27,47	27,47	27,01	81,95
A4	26,03	26,03	25,59	77,65
B1	33,73	33,73	33,17	100,63
B2	27,71	27,71	27,25	82,67
B3 Super *	26,97	26,97	26,52	80,46
B3	26,09	26,09	25,66	77,84
B4	24,75	24,75	24,33	73,83

*\*La retribuzione del nuovo Livello B3 Super alla data del 30/11/2013 è pari a 1284,84 euro, ed è da considerarsi esclusivamente per la definizione dei nuovi minimi tabellari ad esso riferiti.*