

CONFARTIGIANATO Alimentazione *Manino R. Di. Tin*

CNA Agroalimentare *Adamo B. Di. Tin*

CASARTIGIANI *Gr. R.*

CLAAI *J. L. Di. Tin*

FLAI-CGIL *Di. Tin*

FAI-CISL *Di. Tin*

UILA-UIL *Di. Tin*

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AREA ALIMENTAZIONE-PANIFICAZIONE

Per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane del settore Alimentare, delle aziende non artigiane fino a 15 dipendenti del settore alimentare, delle aziende non artigiane che producono e somministrano alimenti e pasti per la clientela in attività di ristorazione e delle aziende del settore della Panificazione

6 dicembre 2021

Roma, 6 dicembre 2021

Tra

CONFARTIGIANATO Alimentazione rappresentata dal Presidente, Massimo Rivoltini e dal Responsabile nazionale, Arcangelo Roncacci.

Assistita dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Marco Granelli, dal Segretario Generale Vincenzo Mamoli, coadiuvati dal Direttore delle Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani, dal Responsabile dell'Unità Operativa Contrattazione Collettiva Fabio Antonilli.

CNA Agroalimentare rappresentata dalla Presidente nazionale coordinatrice di CNA Agroalimentare, Francesca Petrini e dal Responsabile Nazionale, Gabriele Rotini.

Assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone dell'Ufficio Politiche Contrattuali.

CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - CASARTIGIANI rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Pier Paolo De Angelis, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri e del Responsabile Nazionale dell'Area Servizi CASARTIGIANI Stefano Castronuovo.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - C.L.A.A.I. - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, da Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Ernesto Iemmo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Giuseppe Lazzeroni, Pasquale Maiocco e Paolo Sebaste

e

La **Flai Cgil**, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni e dai Segretari Nazionali Tina Bali, Davide Fiatti, Andrea Gambillara, Silvia Guaraldi, Angelo Francesco Paolella, assistiti da Anselmo Briganti, Carmine Franzese e dalla delegazione trattante composta da Giuseppe Cappucci, Giuseppe Carotenuto, Giorgio Catacchio, Florinda Di Giacomo, Umberto Franciosi, Antonio Gagliardi, Gianluca Giussani, Michele Greco, Alfio Mannino, Laura Tosetti, Denis Vayr, Giancarlo Venturini.

La **Fai Cisl**, rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota, dai Segretari Nazionali, Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Mohamed Saady, assistiti da Alessandro Anselmi, Loredana Leone e dalla delegazione trattante composta da Francesco Blasi, Gianluigi Bramaschi, Rosario Casillo, Francesco Ferraro, Donatella Lamanna, Antonio Lemma,

W G P
Felicianantonio Maurizi, Davide Piazzì, Daniele Saporetto, Marco Savi, Adolfo Scotti, Fabio Tomietto.

La **Uila Uil**, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Alice Mocci, Michele Tartaglione, assistiti da Raffaella Sette e dalla delegazione trattante composta da Arcozzi Alberto, Bozzini Giuseppe, Crocco Tiziano, Formisano Fabio, Giorgi Angelo, Masullo Massimo, Mattei Antonio, Mazza Alessandro, Raciti Alessandra, Saleri Michele, Storti Nicola, Valente Rossella.

INDICE

- Art. 1 Sfera di applicazione
Art. 2 Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore
Art. 3 Reclami e controversie
Art. 4 Decorrenza e durata
- PS

PARTE I

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

- Art. 5 Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità
Art. 5- bis Monitoraggio e valorizzazione delle relazioni sindacali
Art. 6 Formazione continua e aggiornamento professionale
Art. 7 Accordi Interconfederali
Art. 7- bis Fondi di categoria
Art. 7- ter Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020
Art. 8 Assemblea
Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali
Art. 10 Contributi sindacali
Art. 11 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali
Art. 12 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche
Art. 13 Tutela dei licenziamenti individuali
Art. 14 Diritto alle prestazioni della bilateralità
Art. 15 Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza
Art. 17 Sistema contrattuale di categoria
- M
- Q

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

- Art. 18 Assunzione
Art. 19 Visita medica
Art. 20 Periodo di prova
Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare
Art. 21- bis Classificazione del personale delle imprese di Panificazione
Art. 21- ter Composizione delle squadre nella Panificazione (parte speciale)
Art. 21- quater Disciplina dei turnisti Panettieri (parte speciale)
Art. 22 Orario di lavoro
Art. 23 Durata media settimanale dell'orario di lavoro
Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore
Art. 24-bis Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo
Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro
- R
- Q
- 3

Art. 25-bis Flessibilità dell'orario di lavoro del settore della Panificazione
Art. 25-ter Gestione dei regimi di orario
Art. 26 Riposo settimanale per le imprese del settore Alimentare
Art. 27 Riposo per pasti
Art. 28 Festività
Art. 29 Ferie
Art. 30 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione
Art. 31 Determinazione della retribuzione oraria
Art. 32 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare
Art. 33 Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di Panificazione (parte speciale)
Art. 34 Aumenti periodici di anzianità per il settore Alimentare
Art. 34-bis Aumenti periodici di anzianità per il settore della Panificazione (parte speciale)
Art. 35 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria
Art. 36 Gratifica natalizia
Art. 37 Lavoro a tempo parziale (part-time)
Art. 38 Contratto a tempo determinato
Art. 39 Stagionalità
Art. 40 Indennità maneggio denaro
Art. 41 Trasferte
Art. 42 Servizio militare
Art. 43 Assenze e recuperi
Art. 44 Permessi
Art. 45 Permessi retribuiti straordinari
Art. 46 Trattamento in caso di malattia e infortunio
Art. 47 Gravidanza e genitorialità
Art. 47-bis Disciplina dei congedi parentali su base oraria
Art. 48 Molestie sessuali
Art. 49 Mobbing
Art. 50 Congedo matrimoniale
Art. 51 Indumenti di lavoro
Art. 52 Rapporti in azienda
Art. 53 Provvedimenti disciplinari
Art. 54 Licenziamento senza preavviso
Art. 55 Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione di azienda
Art. 56 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 57 Trattamento di fine rapporto
Art. 58 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante
Art. 59 Contratto a termine per il reinserimento al lavoro
Art. 59-bis Lavoro intermittente
Art. 60 Lavoratori immigrati
Art. 61 Congedi per la formazione
Art. 62 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge 53/2000
Art. 63 Lavoratori studenti
Art. 64 Diritto allo studio
Art. 65 Norme particolari per i quadri del settore alimentare
Art. 66 Previdenza complementare
Art. 67 Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro

PARTE II

Norme specifiche:

- Per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane del settore alimentare che occupano fino a 15 dipendenti;
- Per i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione.

Art.1 Disciplina dei rapporti di lavoro

Art. 2 Adeguamento delle normative contrattuali

Art. 3 Controversie

Art. 4 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Sezione "Rapporti e diritti sindacali"

Art. 5 Relazioni Industriali

Art. 6 Diritto alle prestazioni della bilateralità

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

Art. 7 Formazione

Art. 8 Disponibilità del testo contrattuale

Art. 9 Affissioni

Art.10 Versamento dei contributi sindacali

Sezione "Svolgimento del rapporto di lavoro"

Art.11 Periodo di prova

Art.12 Contratto a tempo determinato

Art.12-bis Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Art.13 Lavoro a tempo parziale

Art.13-bis Lavoro Agile

Art.14 Tutela della maternità

Art.14-bis Donne- Adolescenti

Art.14-ter Congedi

Art. 14-quater Cessione solidale di ROL e ferie

Art.15 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Art.15-bis Apprendistato professionalizzante – gestione delle fattispecie transitorie

Art.16 Classificazione del personale

Art.16-bis Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi

Art.16-ter Normativa particolare per i quadri

Art. 16-quater Mutamento di mansioni

Art.17 Orario di lavoro

Art.18 Flessibilità

Art.18-bis Riposo per i pasti

Art.19 Riduzione dell'orario di lavoro

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

Art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro

Art. 21-bis Infortunio sul lavoro

Art. 22 Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti

Art. 22-bis Diritto allo studio

Art. 23 Appalti

Sezione "Retribuzione"

Art. 24 Determinazione della retribuzione oraria

Art. 24-bis Corresponsione della retribuzione

Art. 24-ter Criteri della mensilizzazione
Art. 25 Minimi retributivi mensili
Art. 26 Indennità di contingenza – E.d.R.
Art. 27 Tredicesima mensilità
Art. 28 Quattordicesima mensilità
Art. 29 Aumenti periodici di anzianità
Art. 30 Indennità di disagio
Art. 30-bis Indennità maneggio denaro – Cauzione
Art. 31 Elemento di garanzia retributiva
Art. 32 Preavviso
Art. 33 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro
Art. 34 Previdenza complementare
Art. 35 Trasferte
Art. 36 Trasferimenti
Art. 37 Distacco
Art. 38 Stati di tossicodipendenza

Sezione "Disciplina aziendale"

Art. 39 Rapporti in azienda
Art. 40 Danni alla lavorazione
Art. 41 Provvedimenti disciplinari

Sezione "Risoluzione del rapporto di lavoro"

Art. 42 Trattamento di fine rapporto
Art. 43 Norme speciali ex art. 1, lett. B
Art. 44 Condizione di miglior favore

Allegato 1 "Profili formativi – Settore Alimentazione"

Allegato 2 "Profili formativi – Settore Panificazione"

Allegato 3 "Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te."

Allegato 4 "SAN.ARTI- Accordo Interconfederale per la costituzione del fondo nazionale di assistenza integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti."

Allegato 5 "Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 28 giugno 2011, firmato il 13 settembre 2011."

Allegato 6 "Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, 10 dicembre 2015, del 18 gennaio 2016, del 4 febbraio 2019, Accordo Interconfederale del 2 settembre 2022 e s.m.i."

Allegato 7 "Accordo Interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 23 novembre 2016 e l'Accordo Interconfederale attuativo del 26 novembre 2020".

W GB

Allegato 8 – "Accordo interconfederale sulle Linee Guida per la Riforma degli Assetti Contrattuali e delle Relazioni Sindacali del 17 dicembre 2021 e Accordo di recepimento del 31 gennaio 2022 "

Allegato 9 "Verbale costituzione Osservatorio Nazionale"

Allegato 10 "Accordo Interconfederale sul Telelavoro del 9/06/2004"

Art. 1 – Sfera di applicazione

Settore alimentare

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

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueeviti;
- 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 e confezionamento di pasti e prodotti alimentari, senza somministrazione diretta, destinati a qualsiasi tipologia di ristorazione;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;

LL
Pier
Dm

Th

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

Settore somministrazione alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione

Il presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione, confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari, con somministrazione diretta, in attività di ristorazione.

Dichiarazione delle parti

Le parti firmatarie del presente contratto, nell'ambito della vigenza del presente CCNL, si incontreranno per dare piena soluzione al tema della rappresentanza contrattuale delle piccole imprese e delle imprese associate.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale, da enti pubblici nazionali o regionali o della UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione, che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi, le parti fanno riferimento all'art. 2978 cod. civ.

I trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello decentrato saranno oggetto di verifica a livello regionale.

Art. 3 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione

LL

Ally

JP

pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del quadriennio.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Le modifiche introdotte dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

PARTE I

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

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

11 93

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.
- analisi delle problematiche legate al fenomeno degli appalti e dei contoterzisti organizzati in cooperative;
- monitoraggio degli effetti applicativi dell'articolo rubricato "contratto a tempo determinato per il reinserimento al lavoro";
- evoluzione del settore ed eventuali affinità con il comparto agroalimentare;
- processi di innovazione - industria 4.0:

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.

Le parti convergono sull'importanza della contrattazione di secondo livello e si impegnano a sviluppare una contrattazione adeguata alle specificità e agli obiettivi degli accordi interconfederali del 2016 e del 2020 auspicando una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.

VV GB

Viene affidato all'Osservatorio nazionale di settore il monitoraggio della contrattazione di secondo livello; il primo monitoraggio avverrà a distanza di un anno dalla firma del presente c.c.n.l.

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.

Pari opportunità

1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive UE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- (f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;

LL

all

A

all

11 9

(g) studiare il fenomeno del 'mobbing', giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

2) Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 21/7/1988, di cui all'art. 7 del presente CCNL in materia di occupazione femminile.

Art. 5 bis - Monitoraggio e valorizzazione delle relazioni sindacali

Il compito dell'Osservatorio nazionale sarà quello di raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore Agroalimentare con la consapevolezza che, lo sviluppo e la crescita, passano anche attraverso un rinnovamento del modello tradizionale di distretto con una contrattazione di secondo livello rispondente ed adeguata.

Gli esiti del monitoraggio saranno oggetto di valutazione da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l., con la finalità di promuovere ulteriori azioni per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Art. 6 – Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dall'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 quale ambito per la crescita professionale dei lavoratori e delle imprese, tenuto conto dei fabbisogni formativi del settore.

Quindi, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari ad un massimo di 40 annue, utilizzabili anche in modo frazionato a condizione che il corso abbia durata almeno doppia rispetto alle ore utilizzate per ogni singolo corso.

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

Confartigianato Alimentazione, CNA Alimentare, Casartigiani, CLAAI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività.

FE

Art. 7 – Accordi interconfederali

Le parti convengono il recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, come modificato dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1993, per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'accordo decorrono, per le imprese del settore alimentare a far data dal 20 luglio 1993 e per quelle della panificazione a partire dal 1996.

V / G

Inoltre le parti recepiscono gli accordi interconfederali del 23 novembre 2016, del 26 novembre 2020 e del 17 dicembre 2021 (recepito dalle parti stipulanti il presente ccnl con accordo del 31 gennaio 2022).

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
- b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti. nell'accordo del 27 febbraio 1987.

✓ ✓ G

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);
- a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma, punto 1), (vedi chiarimento a verbale).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

LR

CF

ALL

Lee

21 ✓ GB

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

DS

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.

B

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

ov

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

Protocollo per il regolamento del Fondo

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

B

2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

B

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

fr

LL

FE

all

Aut

VV GB

6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.

Pertanto, le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani. A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito

LL

CF

all

Ue

Vf Gh

incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.

3) Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;

- calamità naturali;

- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;

- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) (Cassato).

9) Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

LL

St

St

St

V

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

LR

GF

All

Ch

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1) Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2) Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente

riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.
A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Art. 7 bis Fondi di categoria

Le parti convengono di delegare al livello regionale, l'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, Fondi di categoria.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti Fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente CCNL.

In particolare l'eventuale costituzione di tali Fondi non deve stravolgere l'applicazione della regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente CCNL.

Art. 7 ter – Accordo interconfederale del 26 novembre 2020

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente c.c.n.l. confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 8 Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 10 - Contributi sindacali

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

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% della retribuzione tabellare nazionale.

W G
L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

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

Si conviene, inoltre, che vengano forniti alle OO.SS. competenti per territorio gli elenchi dei rispettivi lavoratori iscritti.

Art. 11 - Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
- c) definizione di un sistema di conciliazione delle vertenze individuali e collettive;
- d) promozione di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- e) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- f) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che l'eventuale finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

Art. 12 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della L. n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 14 – 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, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, 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° luglio 2010, 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 e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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

5. a partire dal 1° luglio 2010 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 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

• A partire dal 1° luglio 2010 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

W G

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 34 € 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.
- 25

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

B

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
 - b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
 - c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
 - d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
 - e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
 - f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.
- R

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45%

23

GB

a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. 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.

ES
M

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

* * *

In relazione all'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti firmatarie del presente CCNL concordano che: con decorrenza dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato).

Pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- | | |
|--|-------|
| a) Rappresentanza sindacale di bacino..... | 16,78 |
| b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza..... | 29,81 |
| c) EBNA e funzionamento FSBA..... | 2,80 |
| d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva..... | 46,54 |
| e) Prestazioni e funzionamento EBR..... | 43,84 |
| f) FSBA 0,45% (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale. | |
- 0

A partire dal 1° gennaio 2022, - ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori - le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D. lgs n. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe sono tenute al versamento dei 139,80 euro annui (11,65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

Pertanto la nuova ripartizione delle risorse avrà il seguente assetto:

- | | |
|--|-------|
| a) Rappresentanza sindacale di bacino..... | 13,98 |
| b) Rappresentanza territoriale sicurezza e formazione sicurezza..... | 20,97 |
| c) EBNA e funzionamento FSBA..... | 2,24 |
| d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva..... | 34,95 |
| e) Prestazioni e funzionamento EBR..... | 67,66 |
- ES

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a €

fu

Rd

AF

AM

th

30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere.

Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claaì e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

A partire dal 1° febbraio 2013 sono pertanto iscritti al Fondo Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di 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.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

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.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI, determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario 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.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari d'impresa, soci e collaboratori.

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le Organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rafforzare l'iniziativa rivolta a un generale rispetto delle norme relative allo smaltimento dei rifiuti speciali ed eventuali tossici e nocivi; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di lavoro in specifico su: microclima e naturalità dell'ambiente di lavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze tossiche e nocive ai sensi della legge n. 833 del 23 dicembre 1978, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i materiali protettivi necessari comprese le norme di precauzione sulla manipolazione. Al riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli enti o centri autorizzati così come definito dal primo capoverso. Se tali enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di lavoro e regolarmente retribuiti.

Inoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla legge.

Art. 17 Sistema contrattuale di categoria

Le Parti convengono il pieno recepimento degli accordi interconfederali per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali rispettivamente del 23 novembre 2016 e del 20 novembre 2020 (allegati al presente CCNL).

V / G M

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 18 Assunzione

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
 - b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
 - e) la durata del periodo di prova se previsto;
 - f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
 - g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
 - h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
 - i) l'orario di lavoro;
 - j) i termini del preavviso in caso di recesso.
- M
S

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

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

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 19 Visita medica

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

G
R
S

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:

L
F
M
S

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. 21 Classificazione del personale del settore alimentare

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolate. Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Primo livello super - Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio

W G
delle funzioni, sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative ed 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 dai titolari dell'azienda.

Primo livello (impiegati)

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

Secondo livello (impiegati)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:
- Capo servizio catering;
- viaggiatore o piazzista di 1ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

Terzo livello A (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo 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 iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- i lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- i lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- primo pasticcere;
- primo cuoco;
- primo gelatiere;
- primo banconiere;
- primo cioccolatiere;
- primo macellaio;
- mastro oleario.

Terzo livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio ma prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del quarto livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità dell'unità organizzativa aziendale;
- il viaggiatore piazzista di 2^a categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- secondo pasticcere;
- secondo gelatiere;
- secondo banconiere;
- pastaio;
- secondo cioccolatiere;
- secondo macellaio;
- secondo cuoco;
- cassiere/a;
- frantoiano con mansioni di controllo delle fasi di molitura;
- impiegato addetto alla gestione amministrativa dei flussi di carico e scarico dei prodotti di frantoio.

Quarto livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- pasticcere finito;
- gelatiere finito;
- cuoco finito;
- banconiere finito;
- sfoglina finita;
- aiuto pastaio;

- cioccolatiere finito;
 - macellaio finito;
 - frantoiano;
 - impiegato addetto alle attività amministrative e commerciali.

Quinto livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che:

- svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- pasticciere;
- gelatiere;
- cuoco;
- banconiere;
- commesso;
- cassiere;
- magazziniere;
- sfoglina;
- autista;
- cioccolatiere;
- macellaio;
- conducente di trattrice o altra macchina semovente (es. muletto);
- aiuto Frantoiano;
- addetto alle operazioni di confezionamento;
- impiegato addetto alle operazioni di carico e scarico sullo specifico portale informatico oppure attraverso il gestionale interno;
- impiegato addetto all'acquisizione dati di clienti e fornitori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Sesto livello (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: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore. Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, assunti a norma dell'art. 38 (stagionalità), si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi:

- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;

- 2/ 9 10
- addetti alle pulizie;
 - conducenti di motocicli;
 - facchino di frantoio;
 - magazziniere;
 - addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;
 - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Dichiarazione delle parti

Le Parti si impegnano a costituire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL una commissione tecnica volta ad individuare le esigenze di aggiornamento/integrazione inerenti alle attuali declaratorie presenti nella classificazione del personale.

Art. 21 bis - Classificazione del personale delle imprese di panificazione

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

Gruppo A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera:

A1 Super;

A1: operaio specializzato;

A2: operaio qualificato di 1^a categoria;

A3: operaio qualificato di 2^a categoria;

A4: operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

L'operaio è pure tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Declaratorie gruppo A

A1 Super

Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente incaricati alla direzione delle operazioni

dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette a coordinare e dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

Esemplificazione:

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

Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.

Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1

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

Esemplificazione:

- caposquadra - impastatore - fornaio.

A2

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3, eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

Esemplificazione:

- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3

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

Esemplificazione:

- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

A4

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

Esemplificazione:

- addetti a lavori di manovalanza.

Gruppo B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione:

B1: gerente, gestore, direttore;

B2: commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

B3 super: collaboratore alle attività di vendita e di preparazione prodotti;

B3: aiuto commesso, confezionatore;

B4: personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare a tutti gli effetti personale impiegatizio.

Declaratorie gruppo B

Gerente, gestore, direttore

E' il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e a ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico.

Commesso

E' il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzino delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine.

Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti a qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

Cassiere

E' il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché al pagamento su autorizzazione del proprietario e del gestore.

Contabile

E' il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

Magazziniere

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

Autista

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

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.

Aiuto commesso

E' il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi

21 93 10

familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.

In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

Confezionatore

E' il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

Personale di fatica, fattorino

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

Dichiarazione delle parti

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle Parti provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

15

Art. 21 ter - Composizione delle squadre nella panificazione - Parte speciale

Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato. E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

15

Art. 21 quater- Disciplina dei turnisti panettieri - Parte speciale

15

Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

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

Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13^a mensilità, l'indennità speciale, le festività infrasettimanali e nazionali, le ferie e il t.f.r., comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari, in valori globali, al 37% delle spettanze medesime.

25

35

2/ CB AB

Le parti, a livello regionale, verificheranno l'entità del ricorso a tale figura e definiranno le eventuali necessarie coerenze tra gli aspetti applicativi del presente articolo e le caratteristiche del mercato locale del lavoro.

Art. 22 Orario di lavoro

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

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

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

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

Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1993 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 23 - Durata media settimanale dell'orario di lavoro

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale periodo potrà essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore

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

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

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

Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1.12.2021 per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti

V/ G

maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto:

- lavoro straordinario diurno	30%
- lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	50%
- lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
- lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
- lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
- lavoro notturno	30%
- lavoro straordinario festivo notturno	60%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni secondo le modalità di cui al presente articolo, se risultante da atto sottoscritto tra impresa e lavoratore, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione dell'atto di cui al precedente comma, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Per ogni ora prestata ed accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo una ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'atto sottoscritto il medesimo si intende tacitamente rinnovato.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal Dlgs n. 66 del 2003, art. 11, secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso – su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 24 bis - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo

V/ GB

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di due ore al giorno.

Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1° dicembre 2021 il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione globale di fatto.

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

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenicale delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione globale di fatto spettategli.

Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto spettategli. La maggiorazione del 75% non è cumulabile.

Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 11 secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative - un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 24.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relativamente alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di

22

FE

all

es

Alb

es

recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.

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

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

Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

Art. 25 bis Flessibilità dell'orario di lavoro del settore della panificazione

Nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici, sono ammesse prestazioni domenicali in regime di flessibilità. In tale caso, le ore prestate nel corso della giornata domenicale, oltre l'orario contrattuale, verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.

Nelle stesse aree è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità, di cui al 2° comma dell'art. 25, fino ad un massimo di 112 ore.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti.

Art. 25 ter - Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno al reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 26 - Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica ma può essere fissato in giorno diverso per esigenze tecnico organizzative ed attuato anche mediante turni. Eventuali modifiche in merito dovranno essere comunicate con preavviso di 48 ore.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Art. 27 - Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata pausa per la consumazione dei pasti.

Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.

Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 28 - Festività

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile);
- c) il 1° maggio;
- d) Capodanno (1° gennaio);
- e) Epifania;
- f) lunedì di Pasqua (mobile);
- g) Assunzione (15 agosto);
- h) Ognissanti (1° novembre);
- i) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- l) Natale (25 dicembre);
- m) S. Stefano (26 dicembre);
- n) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento;
- o) Festa della Repubblica (2 giugno).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale e/o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

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

Art. 29 - Ferie

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 173 ore a far data dal 1° luglio 1993, e per il settore della panificazione a far data dal 1° gennaio 1995.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni, la durata delle ferie non dovrà essere inferiore a 30 giorni.

Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Si computano nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

I lavoratori del settore della panificazione in forza al 31 dicembre 1994 hanno diritto a 27 giorni di ferie.

Art. 30 - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese, pari o superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 31 - Determinazione della retribuzione oraria

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

Art. 32 - Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi:

- pari a 77 euro lordi per il livello 3A Settore Alimentazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 32 euro dal 1° novembre 2021, 30 euro dal 1° marzo 2022, 15 euro dal 1° luglio 2022.

- pari a 74 euro lordi per il livello A2 Settore Panificazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 32 euro dal 1° novembre 2021, 30 euro dal 1° marzo 2022, 12 euro dal 1° luglio 2022.

I suddetti importi sono riparametrati per gli altri livelli d'inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 140 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 70 con la retribuzione del mese di febbraio 2022, la seconda pari ad euro 70 con la retribuzione del mese di aprile 2022.

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

93
1A

decorrenze sopra stabilite. L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e 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 aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di novembre 2021.

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

13

Tabelle retributive del Settore Alimentare

Incrementi a regime

A

Liv.	Minimi fino al 31 ottobre 2021	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
1°s	2.137,07	100,53	2.237,60
1°	1.918,75	90,26	2.009,01
2°	1.756,53	82,63	1.839,16
3°A	1.636,85	77,00	1.713,85
3°	1.548,23	72,83	1.621,06
4°	1.485,08	69,86	1.554,94
5°	1.416,51	66,63	1.483,14
6°	1.325,28	62,34	1.387,62

16

Incrementi dal 1° novembre 2021 (prima tranches)

17

Liv.	Retribuzione tabellare al 31 ottobre 2021	Prima tranches dal 1° novembre 2021	Retribuzione tabellare al 1° novembre 2021
1°s	2.137,07	41,78	2.178,85
1°	1.918,75	37,51	1.956,26
2°	1.756,53	34,34	1.790,87
3°A	1.636,85	32,00	1.668,85
3°	1.548,23	30,27	1.578,50
4°	1.485,08	29,03	1.514,11
5°	1.416,51	27,69	1.444,20
6°	1.325,28	25,91	1.351,19

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

Incrementi dal 1° marzo 2022 (seconda tranche)

Liv.	Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2022	Seconda tranche dal 1° marzo 2022	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2022
1°s	2.178,85	39,17	2.218,02
1°	1.956,26	35,17	1.991,43
2°	1.790,87	32,19	1.823,06
3°A	1.668,85	30,00	1.698,85
3°	1.578,50	28,38	1.606,88
4°	1.514,11	27,22	1.541,33
5°	1.444,20	25,96	1.470,16
6°	1.351,19	24,29	1.375,48

Incrementi dal 1° luglio 2022 (terza tranche)

Liv.	Retribuzione tabellare al 30 giugno 2022	Terza tranche dal 1° luglio 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2022
1°s	2.218,02	19,58	2.237,60
1°	1.991,43	17,58	2.009,01
2°	1.823,06	16,10	1.839,16
3°A	1.698,85	15,00	1.713,85
3°	1.606,87	14,19	1.621,06
4°	1.541,33	13,61	1.554,94
5°	1.470,16	12,98	1.483,14
6°	1.375,48	12,14	1.387,62

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere:

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
1s	€ 30,00
1	€ 30,00
2	€ 30,00
3A	€ 30,00
3	€ 30,00
4	€ 30,00
5	€ 30,00
6	€ 30,00

Incrementi a regime

<i>Liv.</i>	<i>Minimi fino al 31 ottobre 2021</i>	<i>Incrementi a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
A1s	1.804,97	84,99	1.889,96
A1	1.678,01	79,01	1.757,02
A2	1.571,54	74,00	1.645,54
A3	1.439,03	67,76	1.506,79
A4	1.363,40	64,20	1.427,60
B1	1.767,18	83,21	1.850,39
B2	1.451,81	68,36	1.520,17
B3s	1.412,94	66,53	1.479,47
B3	1.366,84	64,36	1.431,21
B4	1.296,30	61,04	1.357,34

Incrementi dal 1° novembre 2021 (prima tranche)

<i>Liv.</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 ottobre 2021</i>	<i>Prima tranche dal 1° novembre 2021</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° novembre 2021</i>
A1s	1.804,97	36,75	1.841,72
A1	1.678,01	34,17	1.712,18
A2	1.571,54	32,00	1.603,54
A3	1.439,03	29,30	1.468,33
A4	1.363,40	27,76	1.391,16
B1	1.767,18	35,98	1.803,16
B2	1.451,81	29,56	1.481,37
B3s	1.412,94	28,77	1.441,71
B3	1.366,84	27,83	1.394,68
B4	1.296,30	26,40	1.322,70

Incrementi dal 1° marzo 2022 (seconda tranche)

<i>Liv.</i>	<i>Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2022</i>	<i>Seconda tranche dal 1° marzo 2022</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2022</i>
A1s	1.841,72	34,46	1.876,18
A1	1.712,18	32,03	1.744,21
A2	1.603,54	30,00	1.633,54
A3	1.468,33	27,47	1.495,80
A4	1.391,16	26,03	1.417,19
B1	1.803,16	33,73	1.836,90
B2	1.481,37	27,71	1.509,09
B3s	1.441,71	26,97	1.468,68
B3	1.394,68	26,09	1.420,77
B4	1.322,70	24,75	1.347,45

Incrementi dal 1° luglio 2022 (terza tranche)

<i>Liv.</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 giugno 2022</i>	<i>Terza tranche dal 1° luglio 2022</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2022</i>
A1s	1.876,18	13,78	1.889,96
A1	1.744,21	12,81	1.757,02
A2	1.633,54	12,00	1.645,54
A3	1.495,80	10,99	1.506,79
A4	1.417,19	10,41	1.427,60
B1	1.836,90	13,49	1.850,39
B2	1.509,09	11,09	1.520,17
B3s	1.468,68	10,79	1.479,47
B3	1.420,76	10,44	1.431,21
B4	1.347,44	9,90	1.357,35

A partire dal 1° gennaio 2022, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30,00 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere:

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
A1s	€ 30,00
A1	€ 30,00
A2	€ 30,00
A3	€ 30,00
A4	€ 30,00
B1	€ 30,00
B2	€ 30,00
B3s	€ 30,00
B3	€ 30,00
B4	€ 30,00

Art. 33 - Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di Panificazione (parte speciale)

A partire dalla retribuzione relativa al mese di agosto 1995, ai lavoratori verrà corrisposto un importo mensile, differenziato per ciascun livello retributivo, a titolo di indennità speciale, per le particolari e specifiche caratteristiche dell'attività svolta nelle imprese di panificazione. Pertanto, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° agosto 1995, viene a cessare, per tutti i lavoratori, la maturazione dei ratei relativi alla ex 14^a mensilità prevista dall'art. 13 del c.c.n.l. 1° luglio 1991.

L'importo mensile della suddetta indennità, da considerarsi utile ai fini del calcolo del TFR, viene incrementata a decorrere dal 1° giugno 1999, rispetto agli importi indicati all'art. 32 del CCNL panificazione del 1° dicembre 1994. Pertanto i nuovi importi mensili sono i seguenti:

Livello	Indennità Speciale
A1s	€ 94,77
A1	€ 88,06
A2	€ 82,63
A3	€ 75,92
A4	€ 72,05
B1	€ 92,19
B2	€ 76,44
B3S	€ 74,87
B3	€ 72,56
B4	€ 68,69

L'importo dell'indennità speciale viene considerato utile ai fini dell'applicazione delle percentuali per il calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Ai lavoratori che avessero già maturato, alla data del 1° agosto 1995, il rateo della ex 14^a mensilità, di cui al CCNL 1° luglio 1991, riferito al mese di luglio 1995, verrà liquidata una somma pari all'importo mensile dell'indennità speciale corrispondente alla categoria di appartenenza.

Tale somma, che ha valore transattivo, verrà erogata in due tranches, pari ognuna al 50% dell'importo, in coincidenza con la corrisponsione della retribuzione di novembre 1995 e di aprile 1996.

Art. 34 - Aumenti periodici di anzianità per il settore alimentare

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

1° S	€ 33,57
1°	€ 28,92
2°	€ 24,79
3° A	€ 21,69
3°	€ 19,11
4°	€ 17,56
5°	€ 16,01
6°	€ 14,46

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° luglio 1993 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza dal presente articolo.

Art. 34 bis - Aumenti periodici di anzianità per il settore della panificazione - Parte speciale

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato successivamente al gennaio 1996 presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni.

L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

A1 S	€ 21,69
A1	€ 19,11
A2	€ 17,56
A3	€ 16,01
A4	€ 14,46
B1	€ 21,69
B2	€ 19,11
B3S	€ 17,64
B3	€ 16,01

B4	€ 14,46
----	---------

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 35 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Il lavoratore, in relazione alle esigenze imprevedute dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il minimo contrattuale percepito e quello della predetta categoria superiore.

Decorso i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza, e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi. In tal caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 36 - Gratifica natalizia

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori, non in prova, una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

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 alla normativa vigente, 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.

✓ CB 18

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 del D.Lgs. n. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
 - d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
 - e) studio, 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 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, 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 dalla normativa vigente, 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.
- DL

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.
- E

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

BS

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 in forza dell'art. 8 co. 3 del D.lgs. 81/2015 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. 6 co. 7 del D.Lgs. n. 81/2015, 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, paritarie 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;

V/ G

- 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.

[Handwritten signature]

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.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

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

A) 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 2 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

21

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.

B) *Limiti quantitativi*

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 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 ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) *Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte prima, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte seconda, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 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 territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) *Diritto di precedenza*

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 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.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei

11 9 18

mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) *Intervalli temporali*

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Parte seconda, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo 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.

F) *Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato*

In applicazione dell'art. 41-bis del D.L. n. 73/2021, convertito in legge n. 26/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, comma 1, lett. a) e b), del D.Lgs. n. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino le specifiche esigenze previste nei punti precedenti fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche e integrazioni.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente c.c.n.l. sono alternative tra loro.

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.

Art. 41 - Trasferte

Ai lavoratori temporaneamente incaricati a prestare servizio fuori dalla giurisdizione del comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario. L'importo approssimativo delle spese di cui al 1° comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

LR

A

all

SS

SS

55

SS

W CB NA

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 42 - Servizio militare

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

In caso di chiamata alle armi e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dall'inizio dell'assenza, il lavoratore è tenuto a presentarsi in azienda entro 15 giorni dalla data di cessazione di detto periodo.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 43 - Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 53 riguardante i provvedimenti disciplinari.

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

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 44 - Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, previo accordo tra le parti.

Art. 45 - Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

2/1 G

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

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.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all' art. 5 della legge n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

LL

DE

1000

ES

RE

ES

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

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l' infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell' attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all' impresa. Quando l' infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l' assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l' indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l' interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell' INAIL, e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

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

Art. 47 - Gravidanza e genitorialità

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

A partire dal 1° marzo 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un' integrazione del trattamento corrisposto dall' istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell' anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 8 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l' anticipazione del t.f.r. nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

Per i genitori di figli fino a tre anni d' età e per i genitori impegnati nell' inserimento dei figli all' asilo nido, sono previste forme di flessibilità nell' orario di entrata e uscita da concordare individualmente.

Art. 47 bis - Disciplina dei congedi parentali su base oraria

Il recepimento del comma 1 ter dell' articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura