

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO ALIMENTARISTI

Periodo di validità dal 01 Ottobre 2021 al 30 Settembre 2024

Nel rispetto delle reciproche prerogative, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **FILD CONFSAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, si impegnano a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei rispettivi lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno che si caratterizza per la presenza di una strutturata bilateralità confederale che ad oggi trova manifestazione nei soggetti bilaterali costituiti dalle Parti: Ente Bilaterale EPABIC, Fondo Interprofessionale FONINT, Fondo Sanitario SANIT e Organismo Paritetico OPN ITALIA LAVORO.

Su tale solco, **CNL** Confederazione Nazionale del Lavoro, **FILD CONFSAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, **FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, sottoscrivono il presente CCNL nell'interesse delle numerose federazioni di settore, in ragione della maggiore capacità di sintesi nel rappresentare gli interessi delle rispettive federazioni aderenti e in considerazione di una più ampia capacità di rappresentanza degli interessi diffusi, anche a livello intersettoriale, sia di imprese che di lavoratori.

Tutto ciò premesso

**Il giorno 01 del mese di Ottobre dell'anno 2021** presso la sede CNL- Confederazione Nazionale del Lavoro, in Roma Via Piave n. 24



TRA

Parte Datoriale:

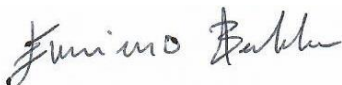
**CNL** Confederazione Nazionale Del Lavoro, rappresentata dal suo **Presidente Michele Antonio Eramo**, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate ed applicanti il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazioni di categoria;




E

Parte Sindacale:

**FILD CONFISAL** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria;



**FILD CIU** Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, rappresentata dal suo **Segretario Generale Erminio Barbalace** che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, fa riferimento alle proprie Federazione di categoria.



**INDICE**

**TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA**

Art.1 - Oggetto del contratto

Art.2 -Struttura ed assetto del contratto

Art.3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Art.4 - Efficacia del contratto

Art.5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

**TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

Art. 6 - Sistema della bilateralità

Art. 7- Ente bilaterale (EPABIC)

Art.8 - EPABIC: iscrizione dell'Azienda e del Lavoratori

Art.9-EPABIC: adempimenti obbligatori

Art.10- EPABIC: responsabilità per mancata contribuzione

Art.11 - Commissione Nazionale di Certificazione e Conciliazione

Art.12 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di Organizzazione e di gestione

Art.13 - Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co.

Art.14 - Organismo paritetico O.P.N ITALIA LAVORO

Art.15 - Osservatori

Art.15 - Fondo interprofessionale FONINT

Art.17 - Commissione paritetica per le pari opportunità

Art.18-Mercato del lavoro, azioni bilaterali

**TITOLO III - RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Art.19 - RLS

Art.20 – RLST

**TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO**



Art.21 -Assunzione

Art.22 - Contratto individuale

Art.23- Periodo di prova

Art.24 -Ammissione al lavoro e tutelato delle donne e dei minori

Art.25 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.26 -Apprendistato

Art.27- Contratto a tempo determinato

Art.28 - Lavoro ripartito

Art.29-Lavoro stagionale

Art.30 - Lavoro in somministrazione

Art.31 - Contratti di inserimento

Art.32 - Flessibilità orario di lavoro Alimentare

Art.33 - Flessibilità orario di lavoro Panificazione

Art.34 - Lavoratori migranti

Art.35 - Trasporti e asili nido

Art.36 - Pari opportunità

#### **TITOLO V- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art.37-Classificazione settore Alimentare

Art.38 - Classificazione settore Panificazione

Art.39 - Lavoro a squadre

Art.40- Turnisti panettieri

#### **TITOLO VI - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO**

Art.41 - Orario di lavoro

Art.42 - Riposo settimanale

Art.43 - Ferie

Art.44 - Permessi per formazione continuo

Art.45 - Permessi straordinari e congedi parentali

Art.46 - Permessi per corsi di recupero scolastici



Art.47- Giorni festivi

Art. 48 - Lavoro straordinario, festivo notturno settore Alimentare

Art.49-Lavoro straordinario, festivo notturno settore Panificazione

Art.50 - Banco ore

Art.51 -Attrezzi ed utensili

Art.52 - Organizzazione del lavoro

#### **TITOLO VII - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art.53 - Retribuzione

Art.54 - Tredicesimo mensilità

Art.55 - Scotti di anzianità

Art.56 - Obblighi portico/ori tra le porti

Art.57-rimborso spese

Art.58 - Indennità di cosso

Art.59 - Trattamento di fine rapporto

#### **TITOLO VIII - PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE**

Art.60- Previdenza ed assistenza

Art.61 - Malattia e infortunio

Art.62 - Welfare integrativo nazionale

Art. 62bis – Fondo assistenza Integrativa SANINT

Ar.63 – Mobbing

Art.64 - Contrasto e prevenzione olle molestie e olle violenze

Art.65 - Libretto sindacale e sanitario

Art. 66 - Lavoratori tossicodipendenti

#### **TITOLO IX - SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Art.67- Trapasso di azienda

Art. 68-Disciplino dei licenziamenti individuali per gli operai o tempo indeterminato

Art. 69-Dimissioni per giusta causa



Art. 70 - Preavviso di risoluzione del rapporto

Art. 71 - Norme disciplinari

Art. 72 - Notifico provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti

**TITOLO X- DIRITTI SINDACALI**

Art. 73 - Delegato d'azienda

Art.74- Tutela del delegato d'azienda

Art. 75 - Riunioni in azienda

Art.76- Trattenute sindacali

**TITOLO XI - NORME FINALI**

Art. 77 - Conciliazione delle controversie individuo/i di lavoro

Art. 78 - Contrattazione provinciale

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'S' followed by a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'An' in a cursive style.

## TITOLO I

### PARTE INTRODUTTIVA

#### Art.1 (Oggetto del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività inquadrate nel settore alimentare e panificazione Iscritte all' Albo delle imprese Artigiane, nonché attività affini e connesse, quali:

#### Settore Alimentare

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueviti;
- alcool;
- alimentari vari;
- alimenti dietetici e della prima infanzia;
- alimenti precotti {surgelati, in scatola, ecc.}
- alimenti zootecnici;
- apicoltura;
- birra e malto;
- biscotti e fette biscottate;
- involucri naturali per salumi;
- cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- condimenti e spezie;
- conserve animali;
- dolciaria;
- frantoi;
- gelateria;
- lattiero-casearia;
- lavorazioni e conserve ittiche;
- liquori, acque e bevande gassate e non;
- lievito;
- macellazione e lavorazione di carni;
- molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- pasticceria fresca e conservata;
- pastificazione;
- piadina e similari;
- pizza;
- preparazioni alimentari varie;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;



- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;
- produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- torrefazione del caffè, sucedanei del caffè e thè;
- yogurterie;
- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio.

### Settore Panificazione

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

### **Art.2 (Struttura ed assetto del contratto)**

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

#### *CONTRATTO NAZIONALE*

Il CCNL ha durata triennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione. La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore estetico e correlati come riportato nell'art. 1 del presente accordo. Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio. In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

#### *CONTRATTO PROVINCIALE*

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale. La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale. La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito





del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL. Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico. Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello 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 alle politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive
- penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;
- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree
- urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;
- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare
- positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza delle strutture nazionali.

La già menzionata erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente. A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale. Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello per i quali; ferma restando l'applicazione del presente CCNL; definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

**Art. 3 (Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)**



Periodo di validità dal 1° ottobre 2021 al 30 Settembre 2024. Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC. Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

#### **Art.4 (Efficacia del contratto)**

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

#### **Art.5 (Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi)**

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi. Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale. In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

### **TITOLO II**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art.6 (Sistema della bilateralità)**

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa tra le parti sugli assetti contrattuali, le Parti; al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti; concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente Bilaterale Nazionale di cui art. 7 del presente CCNL
- Organismi Paritetici Regionali di cui art. 14 del presente CCNL

#### **Art.7 (Ente bilaterale EPABIC)**

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico in sigla EPABIC. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare. L'EPABIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'EPABIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;



- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede all'analisi e monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali del settore di riferimento;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e il monitoraggio e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FONINT.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EPABIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. L'EPABIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

**Art.8 (EPABIC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori)**

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'EPABIC e le prestazioni di Welfare, come sopradetto, concordano che esse siano parte



obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione. Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo di 120 € (centoventi euro) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL. L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'EPABIC

**Art.9 (EPABIC: adempimenti obbligatori)**

I contributi a favore dell'EPABIC, previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere mensilmente versati, tramite Bonifico Bancario, per gli eventuali adempimenti previsti dall'EPABIC. I versamenti all'EPABIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle successive Tabelle 1), e 2).

Tabella 1)

Contributi dovuti all'EPABIC per la generalità dei Lavoratori, assunti con contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, per contratti fino a 24 ore settimanali (compresi dirigenti e quadri).

Descrizione Contributo	Mensile	Annuo
"Gestione Ordinaria": li contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.	A CARICO AZIENDA: € 2,00	A CARICO AZIENDA: € 24,00
	A CARICO LAVORATORE: € 1,00	A CARICO LAVORATORE: € 12,00
	TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A EPABIC: € 3,00	TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A EPABIC: € 36,00

"Gestione Speciale":

Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extra professionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'EPABIC.




Contributi dovuti all'EPABIC per la generalità dei Lavoratori, assunti con contratto a tempo determinato, superiore a 12 mesi, a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, per contratti superiori alle 24 ore settimanali (compresi dirigenti e quadri)

Descrizione Contributo	Mensile	Annuo
"Gestione Ordinaria": Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.	A CARICO AZIENDA: € 4,00	A CARICO AZIENDA: € 48,00
	A CARICO LAVORATORE: € 2,00	A CARICO LAVORATORE: € 24,00
	TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A EPABIC: € 6,00	TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A EPABIC: € 72,00

"Gestione Speciale":

Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extra professionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'EPABIC.

I contributi previsti alla Gestione Speciale sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. (ora attraverso la Mutua MBA: [www.mbamutua.org](http://www.mbamutua.org)) e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione. Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale ([www.EPABIC.it](http://www.EPABIC.it)). Le prestazioni dell'EPABIC e di Welfare Contrattuale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

**Art.10 (EPABIC: responsabilità per mancata contribuzione)**

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'EPABIC, nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'EPABIC al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico. Anche in caso di morte o di invalidità del




Dipendente, di diritto iscrivibile alla "Gestione Speciale", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti. Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

#### **Art.11 (Commissione Nazionale di Certificazione e Conciliazione)**

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EPABIC apposite Commissioni di Certificazione. Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.; Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EPABIC Nazionale.

#### **Art.12 (Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione)**

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, è costituita, la Commissione Nazionale di Certificazione con funzioni anche di Commissione di Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni competerà per le seguenti materie.

##### **A. Sintesi sulla Certificazione degli Appalti**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

##### **B. Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione**

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

#### **Art.13 (Contributo assistenza contrattuale CO.AS.CO.)**

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CNL e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO è riscosso direttamente dalla Confederazione CNL o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPABIC. Circa le



modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CNL reperibili sul sito internet della stessa.

#### **Art.14 (Organismo paritetico O.P.N. ITALIA LAVORO)**

L'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO svolge la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012. All'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo si possono istituire sedi territoriali di emanazione dell'Organismi Paritetico Nazionale.

#### **Art.15 (Osservatori)**

Le parti intendono dare piena ed efficace funzionalità all'Organismo Paritetico Nazionale O.P.N. ITALIA LAVORO.

##### **OSSERVATORIO NAZIONALE**

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della redditività delle imprese;
- pari opportunità;
- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;
- 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.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie attraverso l'Organismo Paritetico Regionale e l'Organismo Paritetico Provinciale.

##### **OSSERVATORIO REGIONALE**



L'Osservatorio regionale svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore artigianato ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo economico, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli artigiani individuati dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

### **OSSERVATORIO PROVINCIALE**

L'Osservatorio provinciale svolge le seguenti funzioni:

fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo economico;

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili
- sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono
- presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché
- sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'artigianato;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori signaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

### **Art.16 (Fondo interprofessionale - FONINT)**

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FONINT, in attuazione delle disposizioni dell'art.118 della Legge n. 388/2000. Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al fondo FONINT destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore. L'adesione al Fondo FONINT non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda





poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione a FONINT potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e Finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di con accordo bilaterale.

### **Art.17 (Commissione paritetica per le "pari opportunità")**

O.P.N. ITALIA LAVORO istituirà una commissione nazionale per le pari opportunità.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- analizzare l'andamento dell'occupazione femminile utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- individuare misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- proporre campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti. Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni. La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti. Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati. In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

### **Art.18 (Mercato del lavoro - Azioni bilaterali)**

visto il D.Lgs. 150/15 convengono:

di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti.

## **TITOLO III**

### **RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

#### **Art.19 (RLS)**

##### **1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", le parti convengono:

- che in tutte le aziende con, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;



- in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.
- 2) Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva. La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro. Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 6 mesi. La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti. La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato. L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro. Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione. Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

### 3) Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 12 ore annue per le imprese fino a 6 dipendenti;
- 30 ore annua per le imprese da 7 a 15 dipendenti.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

### 4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.
- Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.
- Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.
- nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.
- Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha



diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

#### 5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività. Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio. Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

#### 6) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

#### 7) Comitato paritetico nazionale

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL. Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori dei settori relativi al presente contratto;

#### 8) Comitato paritetico provinciale

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL.

Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;



- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9) Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 20 (RLST)**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

**TITOLO IV**

**COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO**

**Art.21 (Assunzione)**

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, 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:

- l'identità delle parti;
- 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;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

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

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



Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti. L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge. Fermo restando quanto previsto dall'art.20 in materia di Apprendistato, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti. Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

### **Art.22 (Contratto individuale)**

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge. In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro. Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

### **Art. 23 (Periodo di prova)**

Il lavoratore assunto con ogni tipologia di contratto è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

#### Settore Alimentare

- 6 mesi per i lavoratori classificati nel 1° livello super;
- 6 mesi per i lavoratori classificati nel 1° livello;
- 5 mesi per i lavoratori classificati nel 2° livello;
- 4 mesi per i lavoratori classificati nel 3° A livello;
- 3 mesi per i lavoratori classificati nel 3° livello;
- 2 mesi per i lavoratori classificati nel 4° livello;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nel 5° livello;
- 30 giorni per i lavoratori classificati nel 6° livello;
- 30 giorni per i lavoratori classificati come apprendisti.

#### Settore Panificazione

- 3 mesi per i lavoratori classificati nel livello A1 Super;
- 2 mesi per i lavoratori classificati nel livello A1;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nel livello A2;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nel livello A3;
- 30 giorni per i lavoratori classificati nel livello A4;
- 3 mesi per i lavoratori classificati nel livello B1;
- 2 mesi per i lavoratori classificati nel livello B2;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nel livello B3;
- 30 giorni per i lavoratori classificati nel livello B4;
- 30 giorni per i lavoratori classificati come apprendisti.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.



### **Art. 24 (Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori)**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs.18.8.2000, n. 262. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d.lgs. 26.3.2001, n. 151).

### **Art. 25 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel 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".

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

2. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale -verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10%. In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%.

3. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 47 del presente CCNL. Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto



alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

5. L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

6. I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, 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. È fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

### **Art.26 (Apprendistato)**

Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

#### **1) Norme generali**

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

#### **2) Età di assunzione**

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

Ai sensi dell'art. 49, c. 2, del D.lgs. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

#### **3) Forma e contenuto del contratto**

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1° S al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentari e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1s al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.

#### **4) Periodo di prova**

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a 30 giorni. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro



effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 45 giorni decorsi i quali il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

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

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti. Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto. È possibile l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale, purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

### **6) Durata dell'apprendistato professionalizzante**

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base percorso ed obiettivo formativo come di seguito indicato:

Settore Alimentare

1° Gruppo (livelli 1°, 1°s) - durata: 5 anni e 6 mesi

2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°) - durata: 5 anni

3° Gruppo (livello 5°) - durata: 3 anni

#### Panificazione Gruppo A

1° Gruppo (livelli A1, A1s) - durata: 5 anni

2° Gruppo (livelli A2) - durata: 4 anni e 6 mesi

3° Gruppo (livello A3) - durata: 3 anni

#### Panificazione Gruppo B

1° Gruppo (livelli B1) - durata: 5 anni

2° Gruppo (livelli B2) - durata: 4 anni e 6 mesi

3° Gruppo (livello B3) - durata: 3 anni

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

Per i contratti di apprendistato professionalizzante in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga. Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito





accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

**8) Retribuzione**

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare; per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1 - Settore Alimentare:

GRUPPI	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	XI sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	95%	95%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	95%	95%	95%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	95%	100%	100%					

Tabella 2 - Settore Panificazione:

GRUPPI	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	95%	95%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	95%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	95%	100%	100%				

**9) Piano formativo individuale**

11) piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor, ferma restando la durata di formazione formale pari a 120 ore annuali.

**10) Formazione dell'apprendista**

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali. Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella fase iniziale della formazione);
- tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi




di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, non riproporziona bili per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale. La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul posto di lavoro, aula, formazione a distanza, seminari, esercitazioni di gruppo eccetera. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda. Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

### **11) Tutor**

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

### **12) Attribuzione della qualifica**

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuito il livello contrattuale per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 Codice civile. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

### **Art.27 (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; è tuttavia consentita l'assunzione del personale con previsione dei termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

1. In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato quando si verificano casi di esigenze con carattere di contingenza o temporaneo e nelle seguenti ipotesi:

A. per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali di cui alla L. 53/00, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e per effetto della trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, fatti salvi i divieti previsti dall'art. 3, D.Lgs. 368/01;

B. punte di più intensa attività derivanti da richieste della clientela che non sia possibile evadere col normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

C. esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni 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. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato



stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

2. Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato. Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore. Per le imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 25% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore. Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui n.1 punto A del presente articolo. Ai sensi del comma 7 lett. A dell'art. 10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi nove (9) mesi della fase di avvio di nuove attività imprenditoriali, che possono essere elevati sino a 24 mesi dalla contrattazione regionale.

3. Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato. Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. 368 del 2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. 368 del 2001. 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.

#### **Art. 28 (Lavoro ripartito)**

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti di cui al presente articolo. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale. Gli accordi individuali dovranno prevedere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice. Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time. Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinario, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza



viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

#### **Art. 29 (Lavoro stagionale)**

In considerazione delle particolarità del settore 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 di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore. Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile inserire nelle attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva regionale di categoria, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita. Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. 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.

#### **Art. 30 (Lavoro in somministrazione)**

Il ricorso al lavoro in somministrazione è consentito nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, nonché nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro in somministrazione impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la media dell'10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro in somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

#### **Art.31 (Contratti di inserimento)**

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



essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03, di seguito specificate:

A. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;

B. disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi;

C. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

D. lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;

E. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

F. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, da erogare durante l'orario di lavoro, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale non potrà avere una durata inferiore al 50 % di quella prevista dall'articolo rubricato "orario di lavoro", ferme restando le eventuali ore di formazione ivi previste. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti,



ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). È previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la cui durata del rapporto di lavoro può essere superiore a 18 mesi, fino a un massimo di 36, il periodo di conservazione del posto deve essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati). Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto. Per i contratti stipulati, ai sensi dell'art. 59, c. 1, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003 ai lavoratori di cui alla lettera E del primo comma del presente articolo la categoria di inquadramento potrà essere inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto. In caso di assunzione di un lavoratore per lo svolgimento di mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente CCNL il sotto inquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.

#### **Art.32 (Flessibilità orario di lavoro Settore Alimentare)**

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 secondo comma del presente articolo, relativamente alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di 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.33 (Flessibilità orario di lavoro Settore 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 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. 34 (Lavoratori migranti)**



Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza. Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati da fruirsi entro i limiti temporali stabiliti dalla legge. Per i lavoratori immigrati che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 30 giorni e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art.35 (Trasporti e asili nido)**

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

#### **Art. 36 (Pari opportunità)**

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro. Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 11 del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte attuate e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

### **TITOLO V**

#### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **Art.37 (Classificazione 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; relazionate dagli Osservatori e concordate tra le parti firmatarie.

#### **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 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;
- il viaggiatore o piazzista di 1° 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 E 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 pasticciere;
- primo cuoco;
- primo gelatiere;
- primo banconiere.

#### TERZO LIVELLO -IMPIEGATI E 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 manutenzione 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 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 pasticciere;
- secondo gelatiere;
- secondo banconiere.

#### QUARTO LIVELLO - IMPIEGATI E 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:

- pasticciere finito;
- gelatiere finito;
- cuoco finito;
- banconiere finito;
- sfoglina finita.

#### QUINTO LIVELLO - IMPIEGATI E 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;
- sfogliana;
- autista;
- 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 in-quadrati 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;
- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- 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.

#### **Art. 38 (Classificazione Settore Panificazione)**

Il personale al quale si applica il seguente accordo viene classificato come segue:

##### 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° categoria; A3- operaio qualificato di 2° 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, purché 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. È vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti alle 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.

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 aiuto commesso, confezionatore;
- B4 personale di fatica, fattorino.

Si considera qualifica di impiegato tutto il personale appartenente alle lettere 81 e 82 tranne l'autista.

## **DECLARATORIE GRUPPO A**

### GERENTE, GESTORE, DIRETTORE

È lavoratore 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

È lavoratore 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 magazzinaggio 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

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

### CONTABILE

È il lavoratore che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

### MAGAZZINIERE

È il lavoratore che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

### AUTISTA

È il lavoratore che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

### AIUTO COMMESSO

È il lavoratore 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 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

È il lavoratore che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

PERSONALE DI FATICA, FATTORINO

È il lavoratore 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.

**Art.39 (Squadre nella Panificazione)**

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. È 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 in virtù del fatto che 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.

**Art.40 (Turnisti Panettieri)**

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 tredicesima 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. Gli Osservatori 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.

**TITOLO VI**

**NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO**

**Art.41 (Orario di lavoro)**

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività o in relazione alla ubicazione dell'azienda (come, ad esempio, ipermercati e centri commerciali). Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione. L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori, nel caso in cui l'orario settimanale sia articolato in 6 giorni; l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.



Resta confermato quanto previsto dall'artt. 26 e 27 circa le competenze delle parti sociali. Le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro di cui al primo capoverso saranno retribuite con le maggiorazioni di cui agli artt. 26,27, 42 e 43 del presente CCNL.

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori. Per la determinazione della retribuzione oraria, a partire dal periodo di paga in corso al 30 giugno 1992, si divide la retribuzione mensile per 173. Le parti convengono che 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, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o di 8 ore.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno i dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni. Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le Parti convengono che le modalità di attuazione dei seguenti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale di cui ai punti 1 e 2 saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale:

1. distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
2. articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multi periodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo di 6 mesi prorogabili a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

#### **Art.42 (Riposo settimanale)**

- 1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

- 2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

#### **Art. 43 (Ferie)**

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa; quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale; è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie o, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario di lavoro, comunque pari a 173 ore riferite ad anno solare.
2. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e tenuto conto di quelle dei lavoratori è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.
3. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra i contraenti e mediante programmazione.
4. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 (due) periodi.



5. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

6. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dall'art. 41, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

7. Per le ferie verrà istituito presso l'azienda un apposito registro.

#### **Art. 44 (Permessi per formazione continua)**

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra saranno definite nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello. I Piani formativi settoriali potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

#### **Art.45 (Permessi straordinari e congedi parentali)**

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito. Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie. Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge vigente, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta. In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

#### **Art.46 (Permessi per corsi di recupero scolastico)**



I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

#### **Art.47 (Giorni festivi)**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- il primo dell'anno
- il 6 gennaio, Epifania del Signore
- il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il 1 ° maggio, Festa del Lavoro
- il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
- il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria
- il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale
- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione il 25 dicembre, giorno di Natale
- il 26 dicembre, Santo Stefano
- la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90. Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art.42 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatta con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 37. A seguito della legge 5.3.1977 n.54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n.792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Per- tanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

- che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;





- che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

**Art.48 (Lavoro straordinario, festivo, notturno Settore Alimentare)**

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. Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione tabellare oraria individuale:

- lavoro straordinario diurno 30%
- lavoro straordinario notturno 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 seguito alle relazioni degli Osservatori, 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.

**Art.49 (Lavoro straordinario, festivo, notturno Settore Panificazione)**



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. Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione tabellare. Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione tabellare. 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 tabellare 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 tabellare spettategli. La maggiorazione del 75% non è cumulabile. Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

#### **Art.50 (Banca ore individuale)**

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

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa. 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 va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate. Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni, prevedendo anche la possibilità di trasformarle in Welfare.

#### **Art.51 (Attrezzi ed utensili)**

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende. Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

#### **Art.52 (Organizzazione del lavoro)**

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, sostituiti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale. Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'articolo 9.



**TITOLO VII**

**NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art.53 (Retribuzione)**

Di norma la retribuzione dei lavoratori il cui profilo è indicato al precedente art. 33, è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale, come qui sotto riportata
- b. eventuali scatti d'anzianità di cui al successivo art.55
- c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva
- d. eventuali indennità contrattuali

**SETTORE ALIMENTARE**

LIVELLO	RETRIBUZIONE
1°S	2.177,57
1°	1.922,59
2°	1.760,04
3°A	1.640,12
3°	1.551,33
4°	1.488,05
5°	1.419,34
6°	1.327,93

**SETTORE PANIFICAZIONE**

LIVELLO	RETRIBUZIONE
A1°S	1.903,54
A1°	1.769,60
A2°	1.657,48
A3°	1.517,98
A4°	1.438,32
B1°	1.863,09
B2°	1.531,30
B3°	1.442,29
B4°	1.367,72

In merito ai lavoratori inquadrati come apprendisti, è prevista una retribuzione in percentuale ridotta da calcolare sulla retribuzione da corrispondere, come indicato nelle tabelle riportate nell'art.26 del presente CCNL.

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dall'Ente Bilaterale EPABIC rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori. IL datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione; esclusa dalla base di calcolo del TFR; pari a 25 euro mensili. I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.




**Art.54 (Tredicesima mensilità)**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità denominata "gratifica natalizia" pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

**Art.55 (Scatti di anzianità)**

Ai lavoratori per 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.

SETTORE ALIMENTARE

LIVELLO	SCATTI
1°S	33,64
1°	28,98
2°	24,84
3°A	21,73
3°	19,14
4°	17,59
5°	16,04
6°	14,49

SETTORE PANIFICAZIONE

LIVELLO	SCATTI
A1°S	21,73
A1°	19,15
A2°	17,60
A3°	16,04
A4°	14,49
B1°	21,73
B2°	19,15
B3°	17,68
B4°	14,49

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale. Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio ad impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello. Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

**Art.56 (Obblighi particolari tra le parti)**

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;




- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- tredicesima mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto.

I lavoratori sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

#### **Art.57 (Rimborso spese)**

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. I contratti provinciali potranno prevedere la forfetizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

#### **Art.58 (Indennità di cassa)**

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

#### **Art.59 (Trattamento di fine rapporto)**

Determinazione del TFR

1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'an.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti perioplici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima.

Richiesta di anticipazione

1) Ai sensi dell'an.2120 del Codice civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.



2) Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale conduzione di miglior favore. di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata; nei limiti di cui sopra; anche per:

1. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore purché idoneamente documentate.

2. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero. in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente da far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- la dichiarazione del socio dipendente da far pervenire all'azienda il verbale di correnti, in caso di cessione della quota.

3. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

## TITOLO VIII

### PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

#### Art.60 (Previdenza e assistenza)

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

#### Art.61 (Malattia e infortunio)

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda di norma entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo 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 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

#### 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 effettuare 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.

#### **Art.62 (Welfare integrativo a livello nazionale)**

L'Ente Bilaterale EPABIC, previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, mette a disposizione il Fondo Sanitario SANINT o similari; ad integrazione ed ampliamento delle coperture già esistenti secondo i termini di legge vigenti.

#### **Art.62bis (Fondo assistenza Integrativa SANINT)**

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa SANINT tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL. Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, lo stesso è fissato in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SANINT i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SANINT sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità.



Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo SANINT, in attesa di avvio dello stesso, le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti con accordo bilaterale.

#### **Art. 63 (Mobbing)**

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

#### **Art.64 (Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze)**

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi della legislazione vigente. Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

#### **Art.65 (Libretto sindacale e sanitario)**

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme alle disposizioni delle parti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo. Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

#### **Art.66 (Lavoratori tossicodipendenti)**

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione da relativi stati di tossicodipendenza, il lavoratore a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni. Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso. Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione, nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa. I lavoratori a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di





tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità. Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto. Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

## TITOLO IX

### SOSPENSIONE RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### Art.67 (Trapasso di azienda)

Il trapasso o qualsiasi trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

#### Art.68 (Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato)

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604 del 66 e n. 300 del 70, come modificate dalla legge n. 108 del 90.

#### GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari ed agli stabili;
- il furto in azienda.
- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art.60 del presente contratto. Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata a/r o PEC, e contenere i motivi che lo hanno determinato. L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.70, esperirà il tentativo di amichevole componimento. Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108 del 90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del O.L. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

#### Art.69 (Dimissioni per giusta causa)

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.



### **Art.70 (Preavviso di risoluzione del rapporto)**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo raccomandata a/r o Pec. I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

### **Art.71 (Norme disciplinari)**

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1. con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
  - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
2. con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

### **Art.72 (Notifica provvedimenti disciplinari)**

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni. Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art.66, il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.70, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

## **TITOLO X**

### **DIRITTI SINDACALI**

#### **Art.73 (Delegato d'azienda)**

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a. di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti. i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

b. di Consiglio Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL.



2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

4. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne

comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

#### **Art.74 (Tutela del delegato di azienda)**

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta. Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

#### **Art.75 (Riunioni in azienda)**

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare



funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico. e riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

**Art.76 (Trattenute sindacali)**

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore, della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

**TITOLO XI**

**NORME FINALI**

**Art.77 (Conciliazione delle controversie individuali di lavoro)**

Al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, sono previste le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Conciliazione

In caso di controversie individuali di lavoro le parti interessate, anziché adire la commissione di conciliazione amministrativa presso le Direzioni provinciali del lavoro, possono scegliere, ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e ss. c.p.c., di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali secondo le modalità e le procedure sottoindicate. Viene costituita, a tale scopo, una Commissione paritetica di conciliazione centralizzata presso la Sede Nazionale dell'Ente Bilaterale EPABIC che verrà gestita in modalità telematica con sistema nota rizzato. La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta all'Ente Bilaterale EPABIC, anche tramite una organizzazione sindacale stipulante o, se trattasi di imprese, anche tramite la UAI. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione, è inviata alla parte convenuta mediante sistema informatico. Il processo verbale di conciliazione viene depositato, a cura della segreteria dell'Ente Bilaterale EPABIC, presso la competente I.T.L. a mezzo pec, ai fini del successivo inoltro al Tribunale competente per territorio.

**Art.78 (Contrattazione provinciale)**

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione. Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi

art. 7 - Ente Bilaterale

art. 15 - Osservatori

art. 21-Assunzione

art. 25 - Rapporto di lavoro a tempo parziale



- art. 26 - Apprendistato
- art. 27 - Contratto a tempo determinato
- art. 28 - Lavoro ripartito
- art. 29 - Lavoro stagionale
- art. 32 - Flessibilità orario di lavoro settore Alimentare
- art. 33 - Flessibilità orario di lavoro settore Panificazione
- art. 34 - Lavoratori migranti
- art. 37 - Classificazione settore Alimentare
- art. 38 - Classificazione settore Panificazione
- art. 41 - Orario di lavoro
- art. 42 - Riposo settimanale
- art. 44 - Permessi per formazione continua
- art. 46 - Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 48 - Lavoro straordinario, festivo, notturno settore Alimentare
- art. 49 - lavoro straordinario, festivo, notturno settore Panificazione
- art. 52 - Organizzazione del lavoro
- art. 53 - Retribuzione
- art. 56 - Obblighi particolari tra le parti
- art. 57 - Rimborso spese
- art. 61 - Malattia e infortunio
- art. 71 - Norme disciplinari
- art. 73 - Delegato d'azienda
- art. 77 - Trattenuate sindacali

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa. A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa. I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni. Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a/r o PEC almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima. Le trattative devono iniziare entro il mese successivo. Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale. Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'An' in a cursive style.