5

ACCORDO DI RINNOVO

del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addì, Roma 31 MAGGIO 2022

TRA

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata da Roberto Capello, Edvino Jerian, Enrico Bellotto, Simone Pieragostini e dall'avvocato E. Claudio Schiavone:

e

- la FAI-CISL rappresentata da Patrizio Giorni, Alessandro Anselmi, Loredana Leone e Paolo Tosti;
- la FLAI-CGIL rappresentata da Andrea Gambillara, Carmine Franzese, Anselmo Briganti;
- la UILA-UIL rappresentata da Guido Majrone e Raffaella Sette.

E la delegazione trattante di FAI, FLAI, UILA.

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 31 maggio.

PREMESSA

La Federazione Italiana, la Fai-Cisl, la Flai- Cgil e la Uila-Uil, si riconoscono reciprocamente quali soggetti maggiormente rappresentativi delle attività di panificazione e dei lavoratori da esse dipendenti.

Conseguentemente le Parti soprarichiamate si impegnano a riconoscere il vigente CCNL-Panificazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini, nell'ambito delle rappresentanze datoriali del commercio, turismo e servizi.

Dichiarano altresì ad ogni effetto, l 'impegno ad astenersi dalla stipula con altre Parti di patti e/o accordi diretti ed indiretti, modificati del presente CCNL e/o dal riconoscimento e/o istituzione di Enti bilaterali diversi da quelli previsti dal presente CCNL.

Qualora altre organizzazioni datoriali dei settori soprarichiamati siano interessate a regolare i rapporti di lavoro dei propri lavoratori dipendenti uniformandosi alla disciplina stabilita dal presente contratto, lo potranno recepire unicamente nella sua interezza, ivi compresi gli Enti bilaterali dallo stesso previsti.

La presente dichiarazione a verbale, costituendo elemento essenziale dell'intesa che ha condotto alla stipula del CCNL, potrà essere modificata esclusivamente con il consenso unanime delle Parti firmatarie.

Le Parti concordano che, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, il presente Contratto ha efficacia per il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo di Rinnovo. Il presente Accordo di Rinnovo ha vigenza dal 1°gennaio 2019 e scadrà il 31/12/2022.

Le parti si danno reciprocamente atto che la piattaforma per il prossimo rinnovo contrattuale verrà spedita entro il 31 luglio 2022.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da aziende di panificazione sia artigianali che industriali.
Il presente CCNL disciplina i contratti di lavoro del citato personale, quand'anche adibito ad attività collaterali e complementari, nonché a negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi al laboratorio di panificazione o comunque funzionalmente collegati e nella disponibilità del titolare, dell'attività di produzione qualunque sia il sistema produttivo, la natura giuridica e l'inquadramento delle aziende di riferimento: artigiane, commerciali, industriali e cooperative.
Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici che per i lavoratori sono globalmente migliorativi, sostituiscono e ricomprendono ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dal secondo livello di contrattazione di cui agli art. 9 e 10.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare in ogni sede ed in relazione ad ogni livello di contrattazione la sfera di applicazione pattuita e, per il periodo tutto di validità, le regole poste dal contratto nazionale, gli accordi contrattuali di secondo livello territoriali o, in alternativa a questi ultimi, gli accordi contrattuali aziendali stipulati da RSA/RSU o da rappresentanti territoriali delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

INDIRIZZO PRODUTTIVO AZIENDALE

Ai fini dell'applicazione del presente CCNL sono da considerarsi **panifici ad indirizzo artigianale** quelli tali qualificabili in forza della Legge 443/1985 e, in ogni caso, della normativa vigente.

Fermi i presupposti concordati con il presente CCNL per l'applicazione dei distinti protocolli artigiano e industriale, le Parti convengono che la nuova regolamentazione si applicherà dal 31 dicembre 2022.

DICHIARAZIONE A VERBALE: fermo restando l'individuazione così come sopra definita dei panifici a indirizzo artigianale, sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di struttura adeguata,
intendendosi per "impianto automatizzato e linea automatica di produzione" deve intendersi un impianto o linea produttiva che, sulla base di parametri prefissati a priori dall'operatore, può svolgere la produzione autonomamente e in via continuativa, senza necessità di interventi da parte dell'operatore stesso relativamente ad una pluralità di fasi produttive quali, ad esempio, dall'impasto degli ingredienti fino alla formatura finale o anche fino alla cottura del prodotto".
Rimangono esclusi da tale definizione singole attrezzature anche se telematicamente connesse tra loro ognuna delle quali sia autonomamente gestibile.

*

Nel caso di difficoltà in relazione a quanto innanzi a livello territoriale, a richiesta delle parti territoriali è previsto l'intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

NOTA A VERBALE: STATI EMERGENZIALI

Le parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto che l'emergenza pandemica COVID 19 SARS COV 2 ha gravemente condizionato l'attività delle imprese e richiesto una diversa organizzazione del lavoro con un ricorso significativo di modifiche anche di orario dello stesso.

Le parti, ove in futuro ricorrano condizioni di eccezionalità emergenziale tali da richiedere una diversa organizzazione del lavoro, si impegnano reciprocamente a riconvocare in via urgente il tavolo contrattuale al fine di valutare la possibilità di eventuali e conseguenti deroghe organizzative e di orario al presente CCNL utili a garantire la sostenibilità economica delle imprese e la salvaguardia dei posti di lavoro.

BILATERALITA'

Art. 4 - Strumenti nazionali

Le parti firmatarie del presente accordo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, perseguono l'intento di valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare, alle imprese ed ai lavoratori del settore, servizi ed interventi di sostegno e/o di integrazione al reddito dei lavoratori.

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, in aggiunta a:

- l'Osservatorio Nazionale;

- la Commissione Paritetica Nazionale.

e al fine di razionalizzare e rendere operativi gli strumenti bilaterali già precedentemente contrattualmente previsti, con l'accordo di rinnovo del CCNL di data 1° dicembre 2009 - sottoscritto

dalle Associazioni imprenditoriali Federazione Italiana Panificatori e Assopanificatori aderente alla Fiesa-Confesercenti e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, - hanno costituito

EBIPAN - Ente Bilaterale della Panificazione

FonSaP - Fondo Sanitario Integrativo per i lavoratori delle aziende di Panificazione ed attività affini

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente **di detti Enti Bilaterali**, tenuto conto delle indicazioni e **proposte** formulate dalle Parti stipulanti e **costituenti**, propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite.

ART. 4 BIS

BILATERALITA', WELFARE CONTRATTUALE, PROMOZIONE DELLA PANIFICAZIONE E FORMAZIONE.

A) All' **Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione - Ebipan** vengono attribuite specifiche aree di intervento quali quelle di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. Promozione degli strumenti bilaterali istituiti contrattualmente a livello nazionale con le conseguenti articolazioni territoriali (regionali e/o territoriali), con esplicito e specifico riferimento agli strumenti indicati dettagliatamente nello stesso CCNL e specificatamente:
2. Osservatorio Nazionale,
3. Commissione Paritetica Nazionale,
4. Commissione permanente sulle Pari Opportunità
5. Comitato Nazionale Ambiente e Sicurezza
6. Organismo Bilaterale nazionale per la formazione.

7. L'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL, ovvero individuati e concordati dalle stesse Parti firmatarie del CCNL, con particolare riferimento:

   a. all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa post partum;
   b. all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

8. Sostegno alle imprese con particolare riguardo ai costi correlati agli obblighi normativi previsti dal d.lgs. 81/2008 (in via esemplificativa e non esaustiva formazione e visite mediche obbligatorie, predisposizione e aggiornamento DVR, ecc).
9. Attività di prima formazione e formazione continua e/o iniziative informative promosse dalle parti stipulanti il presente Ccnl, a favore delle imprese e dei lavoratori, anche, ove possibile, finalizzate a incrementare le adesioni delle aziende a Ebipan e Fonsap e ad aumentare la conoscenza delle prestazioni a favore di aziende e lavoratori iscritti alla bilateralità contrattuale.
10. Progetti ed attività di promozione finalizzati a promuovere il settore della panificazione e il consumo dei prodotti da forno nei confronti dei consumatori

11. Assistenza contrattuale.
    a. Alcune delle azioni previste dalle aree di intervento potranno essere affidate sia ad Ebipan che a Fonsap e/o realizzate anche congiuntamente, compatibilmente con quanto previsto dalle finalità statutarie dei due enti.

B) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA -Fonsap: Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, hanno attivato il Fondo sanitario integrativo Fonsap a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare.

Al Fondo, istituito ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, ed iscritto all' Anagrafe dei fondi sanitari con il numero Fondo Sanitario numero 97658870585, è affidato il compito di garantire ai lavoratori così come sopra individuati i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa. Potrà altresì operare negli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie di prevenzione, cura e riabilitazione di cui al D.M 31 marzo 2008.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo tutti i **dipendenti così come sopra individuati**

FINANZIAMENTO BILATERALITA'

Il finanziamento della bilateralità è stabilito in € 20,00 per 12 mensilità per ogni dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato uguale o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare e a € 10,00 mensili per ogni dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 9 mesi nell'anno solare (e salvo conguagli in caso di proroghe e/o rinnovi che conducano a superare i 9 mesi)

I suddetti contributi sono così ripartiti:

A) 20 € complessivi in: 10 € come contributo al Fondo sanitario integrativo (**Fonsap**) 5€ all'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebipan**) di cui 1€ agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e 5€ come contributo di assistenza contrattuale.
B) 10€ complessivi in: 5€ come contributo all'Ente Bilaterale Nazionale (**Ebipan**) di cui 1€ agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e 5€ come contributo di assistenza contrattuale.

Le Parti si danno atto che le quote dei contributi previsti per il finanziamento **dell'Ente Bilaterale nazionale (Ebipan)** e del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fonsap a carico delle aziende costituiscono parte integrante del trattamento normativo ed economico dei lavoratori del settore. A tal proposito, ai sensi dell'art 2120 cc. Le Parti contrattuali concordano che il relativo importo non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro Istituto contrattuale di natura retributiva.

WELFARE CONTRATTUALE

Art. 4 ter – BILATERALITA': ADESIONE E DEFINIZIONI.

Le iniziative e le attività svolte, assunte e/o promosse dagli Enti sono aperte a tutte le imprese aderenti in regola con l'adempimento contributivo e ai loro lavoratori.
I trattamenti previsti dalla bilateralità (Ebipan e Fonsap) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.
Tale sistema di bilateralità, nell'attuazione degli scopi statutari, attua iniziative a favore di imprese e lavoratori, eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono ritenute indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL – Panificazione: **pertanto** tali prestazioni rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

A) **Definizioni**:

Ai fini del presente Protocollo deve intendersi per

1) **adempimento contributivo** – il regolare versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali Nazionali.
2) **inadempimento contributivo:**
   - la mancata adesione agli Enti Bilaterali nazionali previsti dal CCNL della panificazione da parte del datore di lavoro nei termini e secondo le condizioni stabilite dall'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni;
   - **l'omissione del versamento da parte del** datore di lavoro dei contributi di cui all' Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni a favore degli Enti Bilaterali nazionali.
3) **Mora contributiva totale o parziale** – ritardo nell'adempimento e/o parziale versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali nazionali.

B) **Inadempimento contributivo, omissione del versamento e mora contributiva**

1. In caso di inadempimento contributivo, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore di ciascun lavoratore un importo pari a Euro 20,00 lordi mensili da corrispondere per 14 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide sugli istituti retributivi di legge e contrattuali, a esclusione del TFR.
2. Il sistema di bilateralità nazionale, in caso di mora totale o parziale nei versamenti contributivi del datore di lavoro aderente, successivamente a formale intimazione di pagamento delle differenze contributive, decorsi mesi 6 (sei) e perdurando inadempimento anche solo parziale, restituirà all'impresa gli importi degli eventuali pagamenti parziali, al netto dei costi sostenuti dagli Enti Bilaterali nazionali. Per l'arco temporale di inadempimento si verificheranno tutte le conseguenze contrattuali derivanti dalla mancata contribuzione, ivi compreso quanto previsto al punto 1 (uno) sopra riportato.

***

Allegato: Contributo associativo sindacale (ex art. 17)

Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura di 5 €, di cui 2,50 € a carico del datore di lavoro e 2,50 € a carico del lavoratore.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione.

Tale quota rientra nel contributo omnicomprensivo previsto nel capitolo Bilateralità, con particolare riferimento all'**art.4bis**: "**Bilateralità**', **welfare contrattuale, promozione della panificazione,**

formazione" paragrafo "Finanziamento della bilateralità" e all'Art.4-ter, "Welfare Contrattuale".

RAPPRESENTANZA

Art. 7 bis - RSU nelle aziende con più di 15 dipendenti

Premessa

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, e dal Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014 che si intendono qui integralmente trascritti e ai quali si fa per brevità rinvio, le Parti firmatarie il presente CCNL concordano quanto segue.

1. Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti e i lavoratori stagionali, potrà essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Ccnl applicato nell'unità produttiva, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al suddetto Testo Unico.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata in coerenza con quanto previsto dal T.U. 10.1.2014 sulla sola forma di rappresentanza all'interno di ogni singola unità produttiva.

2. Composizione della RSU

Ai fine dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri

In relazione a quanto previsto al punto 2, sezione 2°, parte seconda dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

4. Numero dei componenti la RSU

Il numero dei componenti la RSU - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1, primo periodo - è pari a:

3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti

4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;

6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;

9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;

11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;

13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;

16 componenti nelle unità da 751 a 1000 dipendenti;

21 componenti nelle unità da 1001 a 1500 dipendenti;

25 componenti nelle unità da 1501 a 2000 dipendenti;

27 componenti nelle unità da 2001 a 2500 dipendenti;

30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei VV.PP. - di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 13 gennaio 1994.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti RSA.

5. Durata e sostituzione dell'incarico

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;

- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;

- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le parti stipulanti concordano inoltre che, in base a quanto previsto dalla parte seconda, sezione seconda, punto 6 del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 per "cambio di

appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Fai, Flai e Uila.

In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale di cui ai due commi precedenti, il lavoratore decade dalla carica RSU se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisca formalmente alla stessa.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

6. Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato

Fermo restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 3, sezione 3°, parte seconda dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, sezione seconda, parte seconda dell'Accordo interconfederale del 10 gennaio 2014.

7. Permessi sindacali

Alla RSU è attribuito un monte ore di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti la RSU - pari a quello che sarebbe spettato, a norma dell'art. 23 della legge n. 300 del 1970, ad un numero corrispondente di dirigenti della RSA delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del Ccnl.

Tale monte ore non comporterà comunque la lievitazione del monte ore complessivo.

Eventuali condizioni di miglior favore, a livello aziendale, in termini di permessi sindacali, verranno mantenute laddove derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

8. Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della RSU

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella sezione terza del Testo unico Sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

9. Commissione elettorale scrutatori componenti del seggio elettorale e del Comitato di garanti.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 8 i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda, sezione terza del Testo unico Sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 8 del presente accordo.

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti delle RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e dal punto 4, sezione 2°, parte seconda del Testo unico Sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, sezione 3°, parte seconda del Testo unico Sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

10. Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punti di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

Art. 7 ter – RSU / RSA

A) I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative stipulanti sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole vigenti.

B) In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi e le intese aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Art. 9 - Secondo livello di contrattazione

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione può avere ambito territoriale, ovvero regionale, provinciale o di distretto, o aziendale.

La contrattazione di secondo livello riguarda in linea di principio materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, fatte salve particolari situazioni (in via esemplificativa e non esaustiva, crisi aziendali o territoriali del comparto; investimenti; progetti e sperimentazioni di nuove forme contrattuali connesse alle performance ed alla produttività) che siano motivate dalle Parti stipulanti a livello territoriale e/o aziendale, ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale. La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad iniziative unilaterali relative alla predetta piattaforma.

Le parti stipulanti il presente contratto costituiranno un'apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del secondo livello di contrattazione.

Le parti stipulanti demandano al secondo livello di contrattazione, su base territoriale per il settore artigiano e secondo le regole del CCNL vigente per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la regolamentazione delle seguenti materie:

a) premio variabile di risultato. Le erogazioni retributive previste dal secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate a:

- i risultati conseguiti, con riferimento ad obiettivi incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi in forza del CCNL;

- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Il premio variabile di risultato potrà prevedere che l'erogazione intervenga al raggiungimento di specifici obiettivi preventivamente identificati e definiti.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e, pertanto, non sono utili ai fini del ricalcolo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra. Le erogazioni di secondo livello devono rispettare i presupposti della normativa statuale disciplinante la fruizione di agevolazioni di natura fiscale e/o contributiva. Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale;

b) articolazione delle giornate lavorative ed articolazione oraria della prestazione lavorativa con riferimento ad eventuali forme di flessibilità;

c) maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive, fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già regolanti la materia;

d) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;

e) le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente CCNL alla contrattazione di secondo livello;

f) Sulla base di accordi territoriali con i soggetti negoziali di parte sindacale e datoriale stipulanti il presente CCNL, o di accordi aziendali tra parte datoriale e RSA o RSU e/o OOSS territoriali stipulanti il presente CCNL, al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare modificazioni di quanto disciplinato dal presente CCNL in materia di prestazioni lavorative, orari di lavoro e organizzazione del lavoro, prevedendone la natura sperimentale e/o temporanea.

h) in via sperimentale i soggetti negoziali territoriali (di parte sindacale – RSU e/o OOSS e datoriali) facenti parte delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di promuovere e incentivare la tutela della tipicità dei prodotti territoriali della produzione di pane e prodotti da forno, nonché ottimizzare i processi di filiera del settore con ottimizzazione ed efficientamento dei processi produttivi, di trasformazione e commercializzazione della filiera con particolare riguardo a iniziative finalizzate a progetti relativi all'economia circolare, nonché nel caso di prodotti contraddistinti da specifici marchi o denominazioni di tutela riconosciute dalla vigente normativa nazionale ed europea (in via esemplificativa e non esaustiva IGP, DOP, DOC) potranno favorire e/o stipulare accordi di rete, di distretto o di filiera territoriale.

i) La costituzione di Enti Bilaterali Territoriali (regionali o provinciali), quale strumento fondamentale per assicurare ad imprese e lavoratori del settore servizi adeguati ed innovativi offrendo risposte efficaci per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica negoziazione tra le Parti. A tale ente dovranno essere ricondotte le funzioni previste dall'ex art. 47 del CCNL "Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio", così come potranno essere previste ulteriori forme di mutualizzazione, funzioni di articolazione di strumenti bilaterali previsti dal CCNL (Osservatori e commissioni varie) ed eventuali forme di welfare integrativo.

*

Fermo restando l'attuale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze connesse allo sviluppo ed all'evoluzione produttiva e commerciale conseguito nel settore ed alle

prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle imprese. In tale ottica le Parti convengono sull'opportunità di procedere a livello territoriale, nonché a livello aziendale ed in tal caso, ove costituite, con le RSA/RSU, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e/o della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari e connesse alla qualifica di riferimento) siano finalizzati alla definizione di nuovi modelli di professionalità e di organizzazione del lavoro.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti definiranno gli inquadramenti conseguenti. Le parti potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

*

Le parti contrattuali, alla luce del non omogeneo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale sul territorio nazionale, a fronte della rilevanza che il secondo livello di contrattazione ha assunto e sempre più assumerà nelle politiche di sviluppo del settore con riferimento al miglioramento degli standard di formazione, sicurezza e redistribuzione del reddito prodotto dal perseguito incremento di produttività, convengono quanto segue: su congiunta istanza delle sigle sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto operanti a livello territoriale, gli organi nazionali delle rispettive associazioni potranno assistere i rappresentanti territoriali nelle trattative e nella eventuale stipulazione di accordi di secondo livello. Tale previsione, ritenuta utile dalle parti ai fini della promozione della contrattazione di secondo livello, è da ritenersi sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente contratto.

*

Art. 10 - Contrattazione di II livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale

Nei panifici ad indirizzo produttivo industriale la contrattazione di secondo livello di ambito aziendale, sottoscritta ex art. 51 d.lgs. 81/2015, è alternativa rispetto alla contrattazione di secondo livello territoriale, fatta salva diversa volontà espressa dalle parti stipulanti.

I contratti aziendali potranno essere sottoscritti da RSA/RSU che, a richiesta delle rappresentanze stesse, potranno essere assistiti da rappresentanti territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

In mancanza di rappresentanze sindacali aziendali il contratto aziendale potrà essere sottoscritto da rappresentanti territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Tra gli obiettivi della contrattazione integrativa di II livello aziendale, prioritari sono il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo) inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca di competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività.

Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operativa, in quanto indici rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il salario di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

Art. 11 - Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale)

A livello provinciale o regionale, o aziendale per i panifici industriali, si procederà ad incontri di verifica tra le Parti relativamente all'organizzazione del lavoro, riduzione di orario (permessi retribuiti), straordinaria ed eventuale articolazione della flessibilità.

*

"LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO" per favorire la contrattazione decentrata con contenuti economici e normativi.

L'adozione delle Linee guida allegate non ha carattere di obbligatorietà per le Parti Territoriali e/o aziendali, né costituire una surroga al ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e per tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale. Tale contrattazione collettiva avrà una durata analoga alla durata del CCNL, pertanto di quattro anni e nel rispetto del criterio della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl, conseguentemente le Parti a livello territoriale determineranno eventualmente modalità di ultrattività per allineare le scadenze alla nuova durata quadriennale.

Si conviene che dalla contrattazione di secondo livello debbano derivare concreti benefici economici per le imprese della panificazione ed una opportuna redistribuzione di tali benefici ai lavoratori, offrendo in tal modo un contributo determinante per fronteggiare la crisi di competitività, la precarietà del lavoro e per rafforzare un clima di fiducia, caratteristica delle relazioni dirette tra imprenditore e lavoratore.

Viene ribadito che il modello contrattuale della panificazione è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e territoriale (regionale o provinciale), oppure aziendale per le aziende ad indirizzo produttivo industriale e vanno intese con il vincolo dell'inscindibilità.

Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico della Panificazione comporta l'obbligo, per il datore di lavoro che non applichi contratto collettivo

aziendale, di applicare il Contratto Collettivo Territoriale comprensivo dell'adesione e contribuzione al sistema bilaterale (Ente o Cassa) che è emanato da tale contrattazione.

Ferma la cedevolezza delle intese territoriali rispetto ad accordi aziendali sottoscritti ex art. 51 d.lgs. 81/2015, in essere o sopravvenienti, la contrattazione di natura territoriale potrà riguardare l'intera platea delle aziende tenute all'applicazione del CCNL, oppure esclusivamente la platea delle aziende artigiane, che interessano la gran parte delle realtà di panificazione.

Per le aziende ad indirizzo produttivo industriale resta quindi salva in ogni caso la facoltà, in alternativa all'integrale applicazione del contratto integrativo territoriale, di concordare con le rappresentanze sindacali presenti in azienda e/o le articolazioni territoriali delle federazioni stipulanti il presente CCNL un contratto di livello aziendale.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALE

Tra le materie oggetto della contrattazione, oltre a quanto demandato esplicitamente dal CCNL, vengono indicati a titolo esemplificativo ma non esaustivo, alcune aree ritenute di particolare rilievo:

a) L'orario di lavoro costituisce un filone centrale delle politiche contrattuali in quanto interagisce con aspetti fondamentali della vita dell'azienda e della vita delle persone.
Lo stesso tema dell'occupabilità può trovare alcune risposte attraverso una modulazione contrattata degli orari.

b) Va realizzato un intreccio tra contrattazione di secondo livello e normative legislative e del CCNL, rivisitando anche la materia degli orari flessibili, del tempo parziale, dei congedi parentali, per esplorarne le opportunità ed i vantaggi per le diverse categorie di lavoratori e delle aziende.

c) Il tema della salute e sicurezza, puntando alla drastica riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con un congiunto impegno per il miglioramento continuo sui luoghi di lavoro e nei diversi contesti produttivi. Occorre promuovere, sostenere e stimolare sul territorio e nelle realtà lavorative gli RLS/RLST, creando momenti formativi e di crescita culturale sul tema.

d) Il tema della Formazione professionale e continua deve diventare terreno congiunto d'intervento delle Parti sociali con la finalità di favorire una crescita della cultura professionale, della valorizzazione del lavoro e delle competenze tecniche e professionali. Le Parti possono svolgere utilmente un monitoraggio complessivo delle attività formative e

potranno, dotandosi di strumenti adeguati (commissioni bilaterali), sviluppare iniziative specifiche di ricerca e azioni di sistema sui fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori panificazione con particolare riferimento all'apprendistato, al lavoro giovanile, alla formazione continua ed alla riqualificazione professionale.

e) Sull'area del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, senza promuovere forme esclusive che determinerebbero forme di "segregazione contrattuale", la contrattazione di secondo livello potrà affrontare tematiche quali:

- Periodi di congedo prolungati per i ricongiungimenti familiari nei Paesi di origine.

- Favorire una informazione/formazione in tema di prevenzione e sicurezza attenta ad aspetti culturali ed alla barriera linguistica.
- Educazione linguistica, scolastica, professionale con l'utilizzo delle "150 ore" e la pianificazione organizzativa esterna all'azienda da coordinare a livello territoriale.
- Attivazione di "crediti formativi", facendo uso della banca ore, per ottenere la conversione volontaria delle ore di straordinario in aggiunta alle "150 ore" per attività formativa esterna all'azienda.
- Favorire forme di conciliazione dei tempi vita-lavoro a tutela delle differenti tradizioni culturali e religiose.

PREMIO TERRITORIALE VARIABILE PER OBIETTIVI - SALARIO

Il Contratto integrativo Territoriale potrà definire eventualmente di assegnare una quota dell'importo complessivo del Premio su parametri specifici aziendali. La contrattazione territoriale potrà essere in tal caso altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa.

Altresì potrà essere prevista la facoltà a livello di singola azienda di prevedere quote aggiuntive al Premio Territoriale Variabile, sempre in forma collettiva e con riferimento a parametri esclusivamente aziendali, da concordare possibilmente con le rappresentanze sindacali presenti in azienda e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

Fermo quanto previsto dal primo capoverso dell'art. 10 che precede, in alternativa a quanto stabilito dai commi precedenti, le parti possono concordare un elemento retributivo territoriale integrante il salario.

COSTITUZIONE OD IMPLEMENTAZIONE ENTE BILATERALE TERRITORIALE

Le Parti riconoscono, per le caratteristiche dimensionali specifiche del settore panificazione, lo strumento della bilateralità, anche a livello decentrato, uno strumento che può valorizzare la responsabilità congiunta delle parti, determinando sinergie alla contrattazione, utili ed opportune per offrire risposte concrete ed efficaci ai molteplici bisogni di imprese e lavoratori, creando pertanto valore aggiunto all'intero settore.

La fonte costitutiva di un Ente Bilaterale è la contrattazione territoriale, che deve determinare la missione, le strutture e regole di funzionamento e finanziamento, la governance, le funzioni e le prestazioni offerte. L'Ente Bilaterale Territoriale (regionale o provinciale) trova il suo fondamento negli interessi concreti del territorio, e quindi è strettamente legato alla contrattazione collettiva

Tra le materie oggetto della bilateralità territoriale, oltre a quanto demandato esplicitamente dal CCNL, alcune aree ritenute di particolare rilievo:

1) Osservatorio Territoriale del settore
2) Articolazione territoriale di strumenti bilaterali previsti dal CCNL.
3) Assorbimento delle funzioni previste dall'ex art. 47 del CCNL "Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio"
4) Altre forme di mutualizzazione a vantaggio delle Imprese e lavoratori. Ad esempio: Oneri della Previdenza complementare; Oneri a carico imprese per la gestione della Sicurezza, Istituzione RLST e Rappresentanza sindacale territoriale
5) Formazione Professionale e Continua
6) Organismo Paritetico Sicurezza, previsto dal D.lgs. 81/08 e s.m.
7) Organizzazione e gestione attività, servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare integrativo, evitando sovrapposizioni con le prestazioni nazionali di EBIPAN e FONSAP
8) Assistenza contrattuale.

Art. 12 bis - Sicurezza nei luoghi di lavoro

Dichiarazione a Verbale

Le Parti firmatarie del presente Ccnl condividono l'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro, da realizzarsi attraverso attività di prevenzione, informazione e formazione, secondo quanto sancito dal D. Lgs n. 81/08 e successive modificazioni.

Con particolare attenzione ai panifici a indirizzo artigiano, si ritiene necessario iniziare un percorso che, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, permetta di incrementare le Rappresentanze dei Lavoratori sulla Sicurezza Territoriale (RLST).

Art. 13 – Contratto a tempo determinato

Per il contratto di lavoro a tempo determinato, per quanto non espressamente disciplinato nel presente CCNL, si rinvia alla normativa vigente, ferme le prerogative della contrattazione collettiva ex art. 51 d.lgs. n. 81/2015 ivi disciplinate.

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

In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni, i contratti a termine – in ogni caso di rinnovo o quando di durata superiore a 12 mesi - dovranno essere stipulati in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
c) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015.

a) Forma del contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato, ferma l'eccezione per i rapporti di lavoro non eccedenti i 12 giorni, dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e dovrà esserne consegnata copia al lavoratore entro gg. 5 dall'inizio della prestazione.

Oltre all'eventuale patto di prova della durata massima disciplinata dal presente contratto per i contratti a tempo indeterminato, nel contratto dovrà essere espressamente richiamato il diritto di precedenza e le modalità per l'esercizio dello stesso, ai sensi dell'art. 24 D.lgs. n. 81/2015.

b) Patto di prova

La durata del patto di prova non potrà eccedere il 50% della durata iniziale del contratto a termine e il patto non potrà essere apposto in successivi contratti a termine aventi ad oggetto il medesimo livello contrattuale prima che siano decorsi 24 mesi dalla scadenza del contratto di iniziale previsione del patto.

c) Durata massima

La durata complessiva del contratto a termine, anche per l'ipotesi di proroghe e/o rinnovi è regolata dall' art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

d) Deroga assistita

In deroga a quanto disposto dal punto sub b) che precede, ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.lgs. n. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la ITL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

e) **Proroghe**

Il termine del contratto può essere consensualmente prorogato solo quando la durata inziale sia inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di n. 4 volte entro tale arco temporale massimo, a prescindere dal numero dei contratti.

Il contratto a termine può essere prorogato liberamente per la durata complessiva non eccedente i 12 mesi. Ogni qualvolta, anche per effetto di proroga intervenuta entro il termine dei 12 mesi, lo stesso sia superato, la proroga dovrà essere giustificata con la espressa previsione della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e *b-bis*).

f) **Rinnovi**

In caso di rinnovo di contratto a termine, dovranno sempre, a prescindere dalla durata dei successivi contratti, essere esplicitate nel contratto di lavoro le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e *b-bis*).

g) **Stagionalità**

I limiti nella successione di contratti a tempo determinato tra le medesime parti di cui all'art. 19, comma 2, del D.lgs. 81/2015, nonché la disciplina dei limiti quantitativi di utilizzo di cui all'art. 23 comma 1 del D.lgs. 81/2015, non trovano applicazione, per le attività stagionali.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, le Parti – in aggiunta alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle peculiarità del settore convengono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo che operi come di seguito specificato:

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;

- quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:

a. periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre

b. periodo invernale: dal 1° dicembre al 30 marzo.

- le attività connesse a ricorrenze di eventi e festività, cui vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:

a. periodo natalizio: dall'ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio

b. periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua

- le iniziative promo-pubblicitarie cui vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

c. periodi di intensificazione dell'attività che nel corso dell'anno solare si ripetano da almeno i tre anni precedenti documentalmente attestabili e previa informativa alle RSA o RSU ove presenti. In mancanza di RSA /RSU, l'informativa sarà fornita alle OOSS territoriali.

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

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

Per i lavoratori assunti a tempo determinato in ragione di attività stagionale, si applicherà la specifica disciplina dettata dal D.lgs. n. 81/2015 relativa a:

a. Durata del rapporto (art. 19, comma 2)
b. Numero complessivo dei contratti (art. 23, comma 2, lett. c))
c. Causali per proroghe e rinnovi (art. 21, comma 1)
d. Intervalli temporali per riassunzioni (art. 21, comma 2)

h) Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Le parti, nell'ambito dell'autonomia contrattuale di cui all'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il numero dei contratti a tempo determinato, ferme le esenzioni disciplinate dal comma 2, lettere a), b), c), d), e) e f) della medesima disposizione, non potrà superare i seguenti limiti:

n. 3 addetti nelle imprese da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di n. 3 lavoratori a tempo determinato;

nelle imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di n. 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza.
Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro unico all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.

Ferme restando le esenzioni sopra menzionate, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

i) Precedenze

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro a termine al fine di evidenziare al lavoratore la possibilità di esercizio dello stesso nei termini ed alle condizioni previsti dall'art. 24, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015.
a) 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 con contratto a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

b) il lavoratore assunto 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 effettuate nei dodici mesi successivi la scadenza del contratto a termine per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il diritto di precedenza delle lavoratrici madri è disciplinato dall'art. 24, comma 2, d.lgs. 81/2015.

I diritti sub a) e b), non sono esercitabili dai lavoratori licenziati per motivi disciplinari.

j) Sostituzioni

Fermo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015, si specifica che per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. e), del D.lgs. n. 81/2015.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore, compresi i titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato, di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Considerata l'esigenza di preservare la professionalità e la occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate dal presente CCNL, le Parti convengono sulla possibilità di procedere senza l'osservanza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato inerenti ai casi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sia per legge che per contratto.

k) Comporto

Il periodo di comporto previsto dall'art. 2110 cc e disciplinato dal presente contratto per contratti a tempo indeterminato, è oggetto di riproporzionamento in caso di contratto a termine

l) Formazione

I lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Art. 15 bis - Somministrazione di lavoro

a) *a tempo determinato*

Ai sensi della vigente normativa le imprese possono ricorrere a contratti di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a n. 12 mesi. I contratti di somministrazione a tempo determinato di durata complessiva superiore a n. 12 mesi potranno essere stipulati solo in presenza delle condizioni indicate di cui alle lettere a) b) e b-*bis*, comma 1, dell'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015.

Pertanto il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è ammesso per:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 81/2015.

Fermi i limiti percentuali del ricorso al lavoro somministrato previsti dall'art. 31 del D.lgs. n. 81/2015 e delle prerogative della contrattazione collettiva ex art. 51 del D.lgs. n. 81/2015 e ferme le deroghe di legge, nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.
L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.
L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - Classificazione del personale

Nelle sole imprese ad indirizzo artigianale il lavoratore, fermo il dettato dell'art. 2103 c.c., in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché adeguatamente formato e purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale. Fermo l'obbligo di collaborare con tutto il personale in organico, i lavoratori che di regola saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti, ove occorra e per la necessità di assicurare il buon andamento delle produzioni, potranno essere chiamati a svolgere in via residuale e per un tempo limitato anche le mansioni di livello inferiore a quello di appartenenza, senza variazioni retributive.

Al lavoratore che esplichi in modo continuo mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi, dopo sei mesi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore.
Nelle imprese ad indirizzo industriale è vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti alle produzioni il personale incaricato della distribuzione.

GRUPPO A: personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere.
I lavoratori del presente gruppo si distinguono in:
A1Super. - Gestore di laboratorio.
A.1 - Operaio specializzato;
A.2 - Operaio qualificato di I categoria;
A.3 - Operaio qualificato di II categoria;
A.4 - Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.
Laddove richiesti, e considerando tale attività come non prevalente, sono tenuti al trasporto e consegna dei prodotti all'ingrosso.

A.1 Super - Gestore di laboratorio.
Si intende tale il prestatore di lavoro al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la programmazione, la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati.

A.1 – sono **operai specializzati**, coloro i quali hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi assegnato anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi di carattere generale del datore di lavoro o di chi ne fa le veci

A.2 - Operaio qualificato di I categoria;
A.3 - Operaio qualificato di II categoria;
A.4 - Operaio generico e/o comune.

A.2– A.3 - **operai qualificati**, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;
A.4 - operai **comuni**, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

GRUPPO B: personale addetto a funzioni di vendita, di servizio, somministrazione, distribuzione ed amministrazione.

Nell'ottica delle nuove tipologie di produzione, servizio e vendita delle imprese e in quella della necessaria integrazione complessiva delle funzioni aziendali, il personale di cui alla classificazione B.1- nonchè il cassiere e il contabile non possono essere adibiti alla somministrazione e/o al

completamento nella preparazione dei prodotti se non in via residuale e per situazioni di necessità indifferibile.

Il personale di cui alle classificazioni B.2- B.3 Super, e B3 potrà essere adibito anche alla somministrazione e alle attività ad essa connesse, nonché alle fasi produttive finali e/o di completamento dei prodotti anche ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento aziendale.

Il personale di cui al presente gruppo, si divide in:

B.1- Gerente, gestore, direttore;
B.2 commesso/a, cassiere, contabile, autista, magazziniere
B.3 Super;
B.3 - Aiuto commesso, confezionatore,
B.4 - Personale di fatica, fattorino.

Il personale B.1 e B.2 è da considerare a tutti gli effetti di categoria impiegatizia
il personale elencato ai punti, B.3, B.3 SUPER e B.4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio.
Ai fini delle mansioni, il personale di cui al presente gruppo, a titolo esemplificativo, si divide in:
B1 - Gerente, gestore, direttore E' il prestatore/prestatrice d'opera che ha la direzione gestionale effettiva dell'esercizio, sia esso sede produttiva o commerciale o di servizio; lo ha in consegna; provvede anche agli acquisti, alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda, e dei suoi delegati, verso i quali è responsabile sia per le merci assunte in carico che per l'osservanza delle normative in materia di igiene degli alimenti e sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione alle quali può essere oggetto di delega nei limiti di legge.

B2
Cassiere: è Il prestatore/prestatrice d'opera in via prevalente e specificatamente addetto/a ai conteggi ed incassi aziendali, senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze. A tale personale compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% (quattro per cento) della paga base nazionale. Tale indennità non è utile al calcolo di alcun ulteriore istituto contrattuale, nè del TFR.

Contabile: è il prestatore/prestatrice d'opera addetto in via prevalente e specifica alla gestione amministrativa e contabile aziendale, (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, predisposizione e registrazione dei documenti di acquisto e di vendita, fatturazione scadenze aziendali e fiscali, registrazioni in genere)

Commesso/commessa: il prestatore/prestatrice d'opera che, provvede alla vendita e somministrazione e alle attività di servizio ad esse correlate (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esposizione dei prodotti e delle merci in vendita, il loro confezionamento finale, la somministrazione e il consumo immediato), e, in generale, provvede al mantenimento dei requisiti igienico sanitari delle attrezzature connesse alla attività sopra richiamate.
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 alla qualifica superiore. Per

commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa.

magazziniere è il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a in via prevalente alla gestione del deposito e/o magazzino, delle merci in entrata e uscita, alla loro movimentazione, al controllo delle scorte, delle giacenze e delle loro scadenze. Provvede a segnalare al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento di merci, prodotti, materie prime e materiale accessorio in genere.
Ove richiesto, provvede anche alla consegna all'ingrosso dei prodotti.

autista, provvede al carico e alla sua preparazione, trasporto e consegna delle merci con automezzo, con relative responsabilità.

B.3 Super; È il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a alle funzioni di vendita, distribuzione e somministrazione individuate dalla mansione di aiuto commesso/commessa (B.3), e che concorre alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione curando il riassetto della postazione di lavoro e dell'attrezzatura utilizzata. Potrà inoltre collaborare alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione.

B.3
Aiuto commesso/commessa, È il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, a coadiuvare 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/a può essere adibito/a al consumo immediato e alla somministrazione nonché ai servizi ad essa connessi. In ogni azienda vi potranno essere fino a tre aiuti commessi/e per ogni commesso/a (B.2) considerandosi 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 prestatore/prestatrice d'opera addetto/a in via prevalente al confezionamento di merci e prodotti. Ove richiesto, provvede anche alla consegna all'ingrosso dei prodotti.

B.4
Personale di fatica, fattorino - è l'addetto/a alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

TITOLO IX: APPRENDISTATO

Art. 28 - Disciplina dell'apprendistato

Premessa generale e definizione

Le Parti sociali nel disciplinare la tipologia contrattuale dell'Apprendistato operano espresso riferimento al D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e riconoscono nel contratto di Apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) contratto di apprendistato professionalizzante;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

Le Parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento e rinviano, per quanto qui non disciplinato, alla vigente normativa, ovvero agli artt. 41 e ss. del D.lgs. n. 81/2015, al contempo esercitando ed attuando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva di livello nazionale nei termini ed alle condizioni previste dalla citata normativa.

a) Assunzione, inquadramento e piano formativo individuale

Per l'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria, ai fini della prova del contratto, la stipula in forma scritta. Nel contratto debbono essere previsti ed indicati il piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato.

In applicazione del presente CCNL è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

In alternativa alla retribuzione percentuale, le parti potranno prevedere un inquadramento iniziale del lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori a quello proprio dei lavoratori corrispondenti alla qualificazione cui è finalizzato il contratto, con passaggio all'eventuale livello intermedio alla data di esecuzione del 50% dell'arco temporale complessivo del contratto di apprendistato.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il piano formativo individuale è predisposto dall'istruzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Per l'apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale dovrà essere definito sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dal sistema di inquadramento del presente CCNL, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dal CCNL o dall'Ente bilaterale e dovrà essere allegato, anche in forma sintetica, al contratto di apprendistato.

L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal CCNL e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

b) Durata

Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatti salvi i contratti stagionali, ai sensi dell'art. 43, comma 8 e 44, comma 5 d.lgs. n. 81/2015.

Per le aziende con attività stagionali, così definibili anche ai sensi della qualificazione operata nell'articolo del presente CCNL che disciplina il contratto a tempo determinato, le Aziende, ai sensi dell'art.43, comma 8, e art. 44, comma 5, D.lgs. n. 81/2015, in deroga alla durata minima prevista dall'art. 42, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 potranno operare assunzioni con contratto di apprendistato di durata minima trimestrale.

In tali casi le ore di formazione annua saranno riproporzionate in relazione alla durata del contratto a termine, fermo il limite minimo di 20 ore per singolo contratto.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto. La clausola relativa al periodo di prova deve avere la forma scritta ed indicare la qualifica relativa alle mansioni affidate durante il periodo di prova.

c) Proroga del contratto

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto, superiori a 30 giorni consecutivi considerate singolarmente, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

d) Estensione applicazione norme sulla previdenza ed assistenza sociale obbligatoria

Agli apprendisti si estendono le seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie;
- assicurazione le malattie
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia
- assicurazione maternità
- assicurazione sociale alle condizioni e termini riconosciuti dalla normativa vigente.

e) Tutor/Referente per l'apprendistato

Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.

Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi in modalità virtuale.

f) Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

La formazione dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro nel fascicolo elettronico del lavoratore ex artt. 14 e 15 D.lgs. 14.9.2015, n. 150. La registrazione della formazione erogata, in assenza delle norme attuative del fascicolo elettronico, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso equipollenti supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del fascicolo elettronico del lavoratore, la predetta certificazione sulla formazione svolta e della qualifica eventualmente conseguita dall'apprendista potrà essere effettuata in documento avente i requisiti del soppresso libretto formativo del cittadino *ex* DM 10.10 2005.

Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro 5 gg. dalla attribuzione della qualifica.

g) Recesso dal contratto

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Nel corso del contratto agli apprendisti si applica, ai sensi dell'art. 41, comma 3, D.lgs. n. 81/2015 la disciplina limitativa dei licenziamenti propria della data di assunzione e del livello occupazionale dell'unità produttiva di adibizione e/o dell'azienda.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, alle parti è consentito, al termine del contratto di apprendistato ed entro il termine di scadenza dello stesso, recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il preavviso decorre dalla data di scadenza del contratto di apprendistato. In caso di recesso che non preveda la prestazione lavorativa durante il preavviso, sarà dovuta l'indennità sostitutiva contrattualmente prevista.

Se nessuna delle parti recede il contratto prosegue a tempo indeterminato.

h) Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dai commi 7 e 8 dell'art. 42 del D.lgs. 81/2015, ferma l'applicazione alle imprese artigiane delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

i) Presupposto per l'applicazione del presente Accordo

L'utilizzo della disciplina contrattuale dell'apprendistato, così come regolata dalle Parti stipulanti, è subordinata all'applicazione del presente CCNL.

****

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, dalla regolamentazione integrativa del presente CCNL e da ulteriori previsioni della contrattazione collettiva.

E' possibile stipulare contratti di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali con soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il presente settore dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi nazionali.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal primo al terzo livello delle rispettive classificazioni del personale, nonché dal I al V livello delle imprese con indirizzo industriale, con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e VI livello.

Con il presente accordo le Parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato. A tal fine, l'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali

Durata dell'apprendistato

Le Parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità, ex art. 44 comma 2, D.lgs. n. 81/2015, relativa alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con le

figure professionali dell'artigianato per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le Parti – ai sensi della normativa citata - hanno individuato - già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane; per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi.

Il rapporto di apprendistato ha, pertanto, le seguenti durate massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

A1*super*, A1 ..... 60 mesi;

A2, ...50 mesi;

A3 e B3 super ..... 48 mesi;

B1, B2, B3..... ..36 mesi;

Livelli I, II, IIIA, IIIB, ...36 mesi;

livello IV ....30 mesi;

livello V .....24 mesi;

Per i panifici ad indirizzo produttivo industriale le Parti concordano che la contrattazione di secondo livello potrà fissare diversa e maggiore durata dell'apprendistato per le figure professionali riconosciute come aventi contenuti competenziali analoghi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso i periodi massimi di durata sopra disciplinati saranno ridotti in misura corrispondente alla durata della precedente esperienza formativa.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a. di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c. di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
d. di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

e. di informare l'apprendista sui risultati del percorso formativo, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
c. adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sugli elementi retributivi di seguito specificati, propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello:

- 70%.....primi dodici mesi;
- 80%.....dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 90%..... dal venticinquesimo al quarantottesimo mese;
- 95%.....dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

Dette percentuali non si applicano nel caso in cui il lavoratore venga inquadrato secondo quanto previsto dal comma 3 del punto a) dell'Articolo 28 – Disciplina dell'Apprendistato.

Il cottimo è vietato per tutti casi di apprendistato (cfr. art. 41, comma 5 a, d.lgs. 81/2015)

Principi generali in materia di formazione nell' apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne o dell'Ente bilaterale. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base

da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo.

È allegata al presente CCNL, in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale (Allegato).

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e per espressa previsione del presente CCNL potrà essere consegnato in forma consolidata al lavoratore entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

È allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato) che potrà essere eventualmente integrato con l'assistenza dell'Ente bilaterale territorialmente competente o in mancanza di questo, dall'Ente bilaterale nazionale. Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal CCNL (Allegato).

Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'EBIPAN e sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg. dall'assunzione dell'apprendista.

Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo per la verifica di conformità all'EBIPAN o sue articolazioni territoriali. In assenza di risposta da parte di Ebipan, decorsi quindici giorni dalla richiesta dell'azienda il Piano formativo è da intendersi conforme e approvato. Ebipan, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di conformità pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Formazione: contenuti

La formazione formale è costituita da un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 44, D.lgs. n. 81/2015.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi consistenti nell'apprendere e porre in pratica, con specifico riferimento al percorso professionale individuato:

a. i principi inerenti all'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, la corretta applicazione delle misure di sicurezza generali e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali, gli obblighi igienico sanitari in materia di preparazione e manipolazione e vendita degli alimenti;
b. i principi relativi alla disciplina del rapporto di lavoro;
c. le metodiche professionali generali produttive e/o commerciali con particolare riferimento al percorso professionale produttivo;
d. la conoscenza delle materie prime e dei prodotti aziendali, delle attrezzature e degli impianti, il loro corretto utilizzo, mantenimento e pulizia e, relativamente al percorso professionale commerciale, la tecnica di gestione del punto vendita, le problematiche igienico sanitarie, la conoscenza dei prodotti, la loro corretta gestione espositiva e commerciale;
e. gli elementi base del marketing alimentare, la gestione del rapporto con il cliente, la gestione degli ordini alla produzione.

Formazione professionalizzante: durata

L'offerta formativa pubblica è obbligatoria laddove in tal senso disciplinata dalla normativa regionale e sia stata proposta dalla Regione competente al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.

Le imprese operanti in più Regioni faranno riferimento al percorso formativo ed agli adempimenti previsti dalla normativa della Regione in cui è sita la sede legale.

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, in esecuzione delle norme vigenti, in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del presente CCNL, entro i limiti di durata massima di seguito specificati.

Qualifica Ore di formazione annua

A1, B1, ...100 ore;

A2, B2, B3 super .....80 ore;

A3, B3, ...60 ore;

I e II livello ....120 ore;

livelli IIIA e IIIB .....[illegible]

livelli IV e V ..... 60 ore;

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e/o specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Negli schemi, allegati al presente Accordo e costituenti parti integranti dello stesso, sono specificati i profili formativi e le ore di formazione da erogarsi in relazione alle singole qualifiche (Allegati).

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Agevolazioni

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.lgs. 81/2015 possono essere assunti, senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori in mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

****

DISCIPLINA SPECIALE SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE E SULL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.

Il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro può essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, tra i datori di lavoro in possesso dei requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 che non abbiano conseguito la qualificazione oggetto del contratto e le Istituzioni formative individuate dal predetto Decreto Interministeriale.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto i cui elementi minimi sono stati fissati dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, fatte

salve le integrazioni richieste dalla normativa regionale e dai peculiari obiettivi formativi perseguiti dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista.

E' parte integrante del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro il piano formativo individuale (PFI), il cui modello costituisce l'allegato 1° del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi, fatte salva la specifica normativa relativa alle attività stagionali e superiore a tre anni, o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Possono essere altresì stipulati contratti di apprendistato non superiori a 4 anni, per i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione:

- oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore;

- di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare il contratto nei casi previsti dal comma 4 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, possono essere inoltre stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, co.5, DPR 15 marzo 2010, n. 87).

Dovrà essere garantita la presenza di tutore o referente aziendale in esecuzione degli obblighi già richiamati nel presente CCNL ai fini della disciplina generale dell'apprendistato. Inoltre nel Piano formativo individuale sarà individuato un Tutor formativo per il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e azienda.

Trattamento economico e normativo

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta con riferimento alla tabella disciplinata dal presente CCNL con riferimento all'apprendistato professionalizzante per le corrispondenti qualifiche e livelli contrattuali.

Fermo restando per i minorenni il divieto di lavoro notturno tra le ore 22 e le 6, l'orario di lavoro nel corso dell'esecuzione del contratto sarà pari a 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ad eccezione dei quindicenni, il cui orario di lavoro non potrà superare le 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi dell'art. 18, comma 1, l. n. 977/1967.

Al termine del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

La durata complessiva dei due contratti non potrà eccedere i 60 mesi.

***

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero modifiche legislative relative al contratto di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Art. 34 - Lavoro notturno e lavoratore notturno

E' definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro (in via non eccezionale) durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4 comma 1 del D.lgs. 532/99, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.

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

Art. 48 - Gravidanza e genitorialità

Alle lavoratrici di cui al presente contratto saranno applicate le norme di legge e relativi regolamenti.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prescritta dalla legge alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro, ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, trattamento di fine rapporto, 13a e 14a mensilità (ove prevista) per le quote non erogate dall'Istituto competente.

Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni, né altri diritti connessi, con la sola eccezione del trattamento di fine rapporto.

Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 3 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.
Per i genitori di figli fino a tre anni d'età e per genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, le parti potranno concordare forme di flessibilità nell'orario di entrata e di uscita.

Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro per il settore della panificazione"

PREMESSA

La Federazione Italiana Panificatori, la Fai-Cisl; la Flai-Cgil e la Uila-Uil, quali soggetti maggiormente rappresentativi delle attività di panificazione e dei lavoratori da esse dipendenti, hanno predisposto il presente protocollo al fine di contrastare e contenere efficacemente la diffusione del virus COVID 19 SARS COV-2 negli ambienti di lavoro.
Il presente protocollo non riguarda le modalità di accesso nei locali aziendali aperti al pubblico da parte dei clienti finali oggetto di specifica normativa che l'azienda è tenuta ad osservare scrupolosamente.

INFORMAZIONE

Al fine di informare adeguatamente il personale aziendale, le imprese predispongono uno specifico documento informativo che da illustrare e mettere a disposizione di tutto il personale.

Il documento contiene un'informativa generale sulle disposizioni di legge e informative specifiche su compiti, comportamenti e misure adottate e da adottare sia generali che individuali in relazione alle mansioni e al contesto operativo, nonché i DPI da utilizzare messi a disposizione dall'azienda.

INFORMATIVA GENERALE

L'informativa generale attiene ai comportamenti ed agli obblighi generali da osservare secondo la normativa vigente e successive modificazioni

INFORMATIVA SPECIFICA SU COMPORTAMENTI E COMPITI ASSEGNATI E CONNESSI ALLE MANSIONI E AL CONTESTO OPERATIVO, MISURE ADDOTTATE, DPI PREVENTIVI ANTICONTAGIO UTILIZZATI

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.
L'azienda metterà a disposizione il materiale necessario all'attuazione delle misure di contenimento.
Le misure adottate saranno oggetto di illustrazione e confronto con l'RLS e ove presenti con le RSU/RSA.

MODALITA' GENERALI DI INGRESSO IN AZIENDA.

L'azienda verifica il rispetto di ogni eventuale requisito anche documentale previsto dalle normative vigenti al momento dell'accesso nei locali aziendali sia del personale interno ed esterno all'azienda che, negli ambienti aperti al pubblico, della clientela aziendale (a titolo indicativo e non esaustivo: obbligo di indossare la mascherina, attestazione sanitaria di vaccinazione, ecc.)

MODALITA' DI INGRESSO DEL PERSONALE IN AZIENDA

Nell'ingresso aziendale sarà a disposizione disinfettante idroalcoolico per le mani.
Al momento dell'accesso il personale e PRIMA di entrare nei locali di lavorazione dovrà:

- Igienizzare le mani e, se rispetto ad altre persone presenti, non sia garantita la distanza minima prevista per il limite di distanziamento, indossare la mascherina

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. A seguito di tale verifica, se messa in atto dall'azienda, si rileverà la temperatura senza registrare il dato acquisto se inferiore a 37,5°C.; se superiore a 37,5°C l'interessato dovrà essere identificato, verrà registrato il superamento della soglia di temperatura e non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Inoltre, si provvederà immediatamente ad allontanare il soggetto in questione dai locali aziendali e ad igienizzare con prodotto idroalcolico o varechina concentrata allo 0,1% l'ambiente in cui è avvenuta la rilevazione e ciò con cui il soggetto interessato può essere anche accidentalmente venuto a contatto.

Il reingresso in azienda dopo negativizzazione di un soggetto già risultato positivo all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" verificata con tampone secondo le modalità previste dalle norme vigenti al momento del rientro.

MODALITA' DI ACCESSO IN AZIENDA DEI FORNITORI E PERSONALE ESTERNO IN GENERALE.

Ricevimento merci - Per lo scarico merci dovrà essere rispettata la seguente procedura:

- Lo scarico merci avverrà in aree identificate e ben definite secondo modalità che non prevedano la contemporanea presenza di due o più persone nelle stesse.
- Le merci ricevute verranno successivamente poste negli spazi specifici a loro assegnati dal personale aziendale.
- Al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti, Il controllo merci ricevute e la firma dei documenti accompagnatori dovrà avvenire indossando sempre la mascherina e con il rigoroso rispetto delle distanze di sicurezza interpersonali.

Accesso di personale esterno - Relativamente all'accesso di personale esterno all'azienda (quali, ad esempio, rappresentanti, manutentori, ecc..) essi dovranno:

- se possibile preannunciare telefonicamente il proprio arrivo e la motivazione della visita aziendale all'arrivo seguendo le procedure definite per il personale aziendale;
- se necessario per le manutenzioni entrare nei locali aziendali, di preferenza dovranno farlo curando che nei locali in cui debbono operare non sia presente il personale aziendale. Qualora ciò non fosse possibile, è fatto loro obbligo di indossare la mascherina protettiva e rispettare tassativamente il distanziamento di un metro con chiunque sia eventualmente presente.

PULIZIA E SANIFICAZIONE DEGLI AMBIENTI AZIENDALI

l'azienda assicura la pulizia giornaliera come da schede di procedura pulizia con particolare attenzione alla sanificazione con varechina diluizione 0,1% delle superfici di lavoro e dell'attrezzatura minuta utilizzata. Il personale deve effettuare la pulizia e sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi.

È prevista inoltre la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (spogliatoi, servizi, ecc.)

Nel caso si registrino casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, sarà effettuata una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI

L'azienda comunica ai dipendenti ed eventuali altre persone occasionalmente presenti mediante informativa scritta posizionata agli ingressi aziendali che è obbligatorio per tutti i presenti in azienda l'adozione delle precauzioni igieniche previste e in particolare:

- per le mani utilizzare i detergenti e i sanificanti messi a disposizione dall'azienda e posizionati agli ingressi, nei pressi dei lavandini e nella zona dei servizi;
- deve essere evitata la contestualità nell'utilizzo dei servizi igienici e nella permanenza negli spogliatoi e locali di servizio.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'azienda rimodulerà per quanto possibile gli orari di lavoro utilizzando fasce orarie differenziate evitando o limitando per quanto possibile la contemporanea presenza ed utilizzo degli spazi e delle attrezzature a distanze interpersonali inferiori al metro delle persone presenti, e ciò anche al fine di mettere a disposizione maggior spazio utile al rispetto del distanziamento per ciascun operatore/operatrice presente.

Laddove possibile e compatibilmente con gli spazi disponibili, l'azienda identificherà aree di lavoro. La contemporanea presenza di più personale nei locali di lavorazione deve prevedere, ove possibile, aree e postazioni di lavoro separate e distanti tra loro di almeno un metro al fine di rispettare le norme in materia di distanziamento interpersonale.

In ogni caso tutti gli operatori saranno forniti di mascherina chirurgica da indossare obbligatoriamente nel caso non fosse possibile rispettare il distanziamento di almeno un metro.

PERSONALE DI CONSEGNA. Agli addetti alle consegne esterne, durante le operazioni di carico, scarico e consegna è fatto obbligo di indossare guanti e mascherina. Sia durante il carico che durante la consegna ai punti vendita dovranno mantenere comunque la distanza interpersonale di almeno un metro con eventuali altri operatori.

INDICAZIONI GENERALI IGIENICO - SANITARIE

Ai fini della salubrità degli alimenti, tenuto conto che il coronavirus presenta resistenza anche a temperatura di 60° centigradi, si raccomanda la massima pulizia personale, il frequente lavaggio accurato delle mani e la loro sanificazione mediante soluzione idroalcolica.

GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI

Gli orari sia di inizio lavoro che di fine lavoro devono essere scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi)

I dipendenti sono informati che devono evitare, per quanto possibile, di utilizzare i servizi comuni contemporaneamente. In caso ciò non fosse possibile dovranno indossare la mascherina.

GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e/o sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'amministratore (titolare) o, in sua assenza, a chi ne fa le veci.

Si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria. L'azienda procederà immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda collaborerà con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.

Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

CLAUSOLE FINALI

Per quanto non previsto dal presente protocollo valgono le norme di legge relative al contenimento dell'epidemia di COVID 19 – SARS COV-2.

AUMENTI RETRIBUTIVI

(panifici artigianali)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato da riparametrare:

Qualifica A2 incremento retributivo a regime: 69,50 euro

Prima tranche dal 1/5/2022 di 40,00 €; seconda tranche dal 1° settembre 2022 di 29,50 €

UNA TANTUM

Copertura del periodo di carenza contrattuale ai soli lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 200,00 lorde suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di euro 70,00 unitamente alla retribuzione del mese di maggio 2022, di euro 70,00 unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2022 e di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2022. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di Una Tantum l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di Una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa Una tantum fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2022.

AUMENTI RETRIBUTIVI

(panifici ad Indirizzo produttivo industriale)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare:

Qualifica 3°B incremento retributivo a regime: 97,00 euro

Prima tranche dal 1/5/2022 di 60,00 € e seconda tranche dal 1 °settembre 2022 di 37,00 €.

Una Tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ai soli lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 400.00 lorde suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di euro 140,00 unitamente alla retribuzione del mese di maggio 2022, di euro 140,00 unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2022 e di euro 120 nel mese di dicembre 2022.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di Una tantum l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.