

## COSTITUZIONE DELLE PARTI

in Roma il 6 maggio

tra

l'UNIONALIMENTARI - Unione Nazionale della Piccola e Media Industria Alimentare, rappresentata dal Presidente Giorgio Zubani, dai Vice Presidenti Andrea Balboni, Alessandro Londi, Sergio Pasetto, Agostino Varini, Alberto Viappiani, Dario Vincenzi;

assistiti da Massimiliano Carnassale dell'UNIONALIMENTARI nazionale e dalla Commissione Tecnica composta da Marino Pozzi, Francesco Battaglini, Paolo Burani, Marco Lorenzini, Giuliana Perotti, Giuseppe Vaira;

con l'assistenza della CONFAPI - Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria, rappresentata dal Presidente Danilo Broggi, assistito dal Direttore Generale responsabile delle relazioni industriali Sandro Naccarelli;

e

la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal Segretario Generale aggiunto Uliano Stendardi, dai Segretari Nazionali Augusto Cianfoni, Stefano Faiotto, Carmelo Mazzotta, Giovanni Pastrello, Sergio Retini, Armando Zanotti;

la FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Chiriaco, dai Segretari Nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Stefania Crogi, Giorgio Scirpa e da Vincenzo Sgalla, Maurizio Dondi, Gino Giove;

la UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Giampiero Sambucini, Tiziana Bocchi, Pasquale Papicchio, Pietro Pellegrini, dal Tesoriere Enrico Tonghini e da Guido Majrone, Francesco Vendola, Delfino Coccia e Walter Simonetti;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro

per il rinnovo delle parti normative ed economiche del c.c.n.l. 14.3.2000

**per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare.**

## **DECORRENZA E DURATA**

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2004 e sarà valido fino al 31 dicembre 2007 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2005 per la materia retributiva.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Per quanto attiene le procedure per la presentazione della piattaforma contrattuale nazionale nonché i tempi di apertura dei negoziati si fa esplicito riferimento a quanto previsto dai punti 2.4 e 2.5 del Protocollo nazionale 23.7.1993, di seguito riportati :

“ Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.”.

**PARTE PRIMA**

**RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**

**ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI**

L'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA/UIL, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di instaurare nuove relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari compatti del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale.

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

**1- OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE**

Al fine di pervenire ad una definitiva valorizzazione dell'Osservatorio nazionale di Settore, le Parti convengono quanto segue.

Entro il 31.12.2004 verrà costituito il Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio nazionale, che si riunirà per individuare priorità di analisi istruttorie dell'Osservatorio stesso ed eventuali interventi delle Parti nei confronti di Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni in ordine alle problematiche di interesse del settore ed alle possibili soluzioni.

Nella stessa occasione verrà predisposto un programma di lavoro con relative ipotesi operative.

Le successive riunioni si susseguiranno con cadenza di norma semestrale.

Tra le priorità del Gruppo ristretto, particolare rilevanza verrà data alle analisi sulle linee di politica agroindustriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie.

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

Al fine dell'effettiva operatività dell'Osservatorio, al quale l'UNIONALIMENTARI/ CONFAPI fornirà il necessario supporto tecnico, le parti nomineranno, entro 2 mesi dalla data di stipula del presente C.C.N.L., un gruppo di lavoro, composto da 6 rappresentanti, di cui 3 nominati dall'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e 3 nominati da FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA/UIL, che formulerà le proposte operative di funzionamento entro i successivi 4 mesi.

Tale gruppo di lavoro avrà inoltre il compito di individuare le modalità di reperimento dei dati, la loro organizzazione e diffusione tra le parti nelle loro articolazioni, effettuando gli eventuali approfondimenti specifici anche con il ricorso a fonti esterne o a supporti esterni specializzati nonché di mettere in atto iniziative congiunte e di ricercare le necessarie coperture economiche per lo svolgimento di progetti che le richiedessero.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei compatti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro interinale ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
- l'andamento dei fattori di produttività, di efficienza, di competitività, di costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti;
- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- l'introduzione della moneta unica e le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:

- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziarizzazione e di decentramento produttivo;
- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporto

Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

Nell'ambito dell'Osservatorio saranno istituite:

- \* **la Commissione paritetica nazionale pari opportunità**, composta di 6 membri (3 designati dall'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI/CISL, FLAI/CGIL e UILA/UIL), alla quale é affidato il compito di studio e di ricerca finalizzato: alla promozione di azioni positive; ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro; a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro anche relativamente alle "molestie sessuali"; studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.

La Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a

possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

\* **La Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento**, alla quale sono affidati:

- lo studio e l'eventuale identificazione di nuove figure professionali, anche nell'ambito di un nuovo sistema di classificazione professionale;
- la fattibilità giuridica dello svolgimento del periodo di prova in un livello inferiore a quello corrispondente alla specifica professionalità dichiarata, e non altrimenti documentata dal lavoratore, erogando la conseguente differenza economica solo in caso di superamento del periodo di prova.

La Commissione è composta di 3 membri in rappresentanza dell'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e di 3 membri in rappresentanza di FAI/CISL, FLAI/CGIL, UILA/UIL.

Le parti potranno farsi assistere da esperti, che esprimeranno unicamente pareri tecnici consultivi.

La Commissione si insedierà, su richiesta di una delle due parti, nel corso del secondo semestre del 2004, con l'obiettivo di completare i lavori entro la durata del presente CCNL.

La Commissione potrà formulare indirizzi generali su cui operare per definire ipotesi di individuazione di aree professionali, con relativi nuovi parametri, articolate su più livelli.

Prima della scadenza del contratto, riscontrandosene le condizioni, la Commissione fornirà alle parti stipulanti, con decisione comune, una proposta complessiva in materia.

Le parti si incontreranno per definire gli strumenti atti a garantire l'agibilità dell'Osservatorio.

\* una specifica **Sezione competente in tema di ambiente e sicurezza alimentare**, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

\* una specifica **Sezione "Formazione"** dell'Osservatorio, alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

In quest'ambito, la Sezione potrà inoltre prevedere forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.

**2 - A livello regionale**, di norma una volta l'anno, si effettueranno incontri tra le rispettive strutture per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale.

In tale sede verranno pertanto fornite le aggregazioni regionali dei dati di cui al precedente punto 1), che consentiranno alle parti di confrontarsi sugli interventi da sviluppare con la Regione in materia di:

- programmi di formazione e riqualificazione professionale;
- andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive, in linea con le raccomandazioni U.E.;
- predisposizione di progetti di ricerca applicata nel settore in raccordo con l'Ente Regione;
- piani di sviluppo regionale e raccordi all'indicazione della programmazione nazionale settoriale, con particolare riferimento alle politiche agricole regionali;
- iniziative di supporto finalizzate a:
  - ricerca nel settore;
  - risparmio energetico;
  - tutela dell'ambiente anche mediante l'individuazione di aree destinate alla discarica dei rifiuti industriali.

Le parti potranno altresì concordemente articolarsi in sezioni per approfondire tali tematiche, se ritenute specifiche per i vari comparti nei quali si articola il settore alimentare.

**3 - A livello provinciale**, di norma una volta l'anno, si effettueranno periodici incontri tra le rispettive strutture, per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale, concordemente individuate tra quelle elencate al precedente punto 2), sulla base delle aggregazioni

provinciali degli stessi dati.

In particolare, saranno esaminate le situazioni di crisi, ristrutturazioni aziendali, processi di innovazione tecnologica, che diano luogo a riduzione di organico, . per la ricerca, nell'ambito delle rispettive competenze di possibili soluzioni.

**4 - A livello aziendale**, di norma una volta all'anno, saranno fornite, da parte delle aziende che abbiano significative incidenze nel settore, in appositi incontri richiesti dalle R.S.U. e con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni, informazioni riguardanti gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali (ad esempio il grado di utilizzo degli impianti) i programmi di investimento e le implicazioni di tali investimenti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione e sull'andamento complessivo degli orari.

Nel corso di tali incontri le aziende forniranno anche informazioni sui dati consuntivi, sia quantitativi che qualitativi, dell'occupazione e su quelli prevedibili dell'andamento occupazionale in rapporto con gli eventuali processi di ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione femminile, giovanile ed agevolata, sui programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di Enti esterni.

Le parti potranno confrontarsi sulle informazioni rese e sulle relative conseguenze nel corso di incontri di approfondimento dalle stesse ritenute necessari.

In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive, le parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal C.C.N.L. e dalla legislazione vigente per la ricerca di soluzioni alternative che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.

Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le R.S.U. e su richiesta delle stesse, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, le parti potranno scambiarsi le informazioni congiuntamente ritenute utili in caso di:

- processi di ristrutturazione, di riconversione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive,
- definizione del premio per obiettivi di cui all'art. 50.

#### **Nota a verbale**

L'Osservatorio nazionale di settore valuterà le opportune proposte per l'individuazione dei parametri utili per l'identificazione delle aziende che abbiano significative incidenze nel settore.

## **ART. 2 - FORMAZIONE**

Le parti congiuntamente ritengono:

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

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

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

Anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, le parti aziendali valuteranno l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante

- ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 11, 11 bis, 29 e 36 del presente CCNL;
  - e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'allegato 2 del presente CCNL ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con “Fondo formazione PMI”, nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 39, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

### **ART. 3 - DISPONIBILITÀ DEL TESTO CONTRATTUALE**

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

### **ART. 5 - DIRITTI SINDACALI**

#### **Assemblea**

In relazione a quanto stabilito dall'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o unitariamente da parte di FAI/CISL-FLAI/CGIL-UILA/UIL, nelle singole unità produttive potranno essere promosse assemblee del personale in forza presso l'unità medesima con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Esse saranno tenute in luoghi idonei messi a disposizione dall'Azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori degli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera. Potranno partecipare alle assemblee dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La comunicazione dell'assemblea deve pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni lavorativi prima della data prevista.

La comunicazione scritta dovrà contenere l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata, nonché l'ordine del giorno.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore l'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa. Qualora le assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro purché non impediscano la normale attività dei lavoratori non interessati ad esse.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annuo retribuite. Tali assemblee saranno tenute di norma fuori delle unità produttive.

Nell'ambito delle ore di cui sopra, le parti aziendali, in relazione a particolari strutture e/o esigenze organizzative, potranno concordare l'effettuazione di assemblee retribuite fuori dell'orario di lavoro.

#### **Affissioni.**

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

#### **Permessi per cariche sindacali**

I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle RSA dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, sono i seguenti:

- unità produttive da 16 a 50 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 51 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente, a cui sommano 288 ore annue fisse;

- unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 576 ore annue fisse;
- unità produttive da 601 dipendenti ed oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'Articolo 30 della legge 20 maggio 1973 n. 300

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale alla data di stipula del presente CCNL , verranno mantenute se derivanti da accordi aziendali formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno, inoltre diritto ai permessi previsti dall'articolo 32 della richiamata Legge 20 maggio 1970 n. 300.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra dovrà tener conto delle obiettive necessità produttive ed organizzative dell'azienda, in particolare nelle aziende di piccole dimensioni.

I permessi sindacali sono riferiti al numero dei seguenti dipendenti in effettivo servizio, calcolato come media dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre), arrotondata all'unità inferiore:

- lavoratori a tempo indeterminato (a dodicesimi per i lavoratori assunti o dimessi in corso d'anno e, per i lavoratori a tempo parziale, in proporzione al loro orario di lavoro rispetto al tempo pieno); nonché, dal 1° gennaio 2004:
- lavoratori assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 8 del presente C.C.N.L., (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12).

### **Versamento dei contributi sindacali**

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

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali, che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio di cui all'art. 46 del C.C.N.L. 29.4.1992; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.

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

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

Le aziende forniranno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

### **“RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

1. Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori e Piazzisti ed inclusi i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 8 del presente CCNL, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui al protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.7.1993 secondo la disciplina delle elezioni di cui all'allegato 1 alla condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente Contratto Collettivo di Lavoro, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Associazioni abilitate alla presentazione delle liste elettorali.

2. La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, con contratto a tempo indeterminato o determinato, il cui contratto, a tale data, consenta una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.

Il mandato conferito scade automaticamente in caso di scadenza del termine del contratto a tempo determinato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova.

La ripartizione dei seggi, fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettante, verrà effettuata con riferimento al peso percentuale delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) sul totale degli addetti.

Qualora non vi siano candidati disponibili di una qualifica, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra.

3 . Il numero dei componenti la R. S. U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità lavorative 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,

- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

Tale numero non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti al presente C.C.N.L.

Le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a garantire in ogni azienda o unità produttiva comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni. al termine dei quali decadono automaticamente.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:

a) il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;

b) il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente C.C.N.L.

Nelle unità produttive in cui si svolgono attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in particolari periodi dell'anno, ciascuna delle quali di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare il nominativo di un rappresentante dei lavoratori addetti a tali attività, individuato tra questi, purché, alla data di tale comunicazione, sussistano congiuntamente nell'unità produttiva le seguenti condizioni:

- il numero degli addetti a tali attività sia almeno pari al 10% dei dipendenti in forza a tempo indeterminato,  
- tale numero non sia comunque inferiore a 50 unità.

Tale rappresentante affianca le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U., secondo le indicazioni delle stesse.

4. Nelle unità lavorative con più di 9 R.S.U., per i rapporti con la direzione aziendale la R.S.U., fermo restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

Il numero dei componenti l'Esecutivo non può di norma superare il 30% del numero dei componenti della R. S.U.

Spetta alla R.S.U. e in rapporto alle dimensioni aziendali decidere nel merito dei singoli casi.

5. La R.S.U. sostituisce le Rappresentanze sindacali aziendali di cui al C.C.N.L. 29.4.1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. 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 presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3), si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge 300/70. Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale.

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

I permessi di cui sopra assorbono quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della legge 300/70.

6. Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.1970 n. 300, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20.5.1970 n. 300, il pieno esercizio dei diritti sindacali e garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, ecc.).

Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.

8. Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

#### **Nota a verbale**

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le 1 Aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

#### **Chiarimento a verbale**

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

#### **Dichiarazione e a verbale**

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

#### **Norma Transitoria**

Fino alla avvenuta elezione delle R.S.U. secondo le normative di cui al presente articolo rimangono vigenti le normative di cui al C.C.N.L. 29.4.1992.

## **ART. 6 - ASSUNZIONE**

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- la località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la durata del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- il periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica;
- la retribuzione;
- il numero di matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Per i viaggiatori e piazzisti dovranno inoltre essere precisati i compiti e la zona di competenza .

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare, oltre agli altri documenti richiesti dalle leggi in vigore, anche i seguenti:

- 1) documento di identificazione rilasciato dall'Autorità competente;
- 2) libretto di lavoro, se in possesso del lavoratore;
- 3) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie per invalidità, vecchiaia, tubercolosi e superstiti;
- 4) la documentazione relativa alla corresponsione degli assegni familiari, qualora ne abbia diritto;
- 5) il certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
- 6) il libretto di idoneità sanitaria.

La ditta potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore e assegnato (es.: certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà altresì notificare alla ditta:

- la sua residenza;

- l'eventuale diverso domicilio.

Il lavoratore è tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

All'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà al lavoratore il modulo di adesione al FONDAPI e la nota informativa.

In caso di prima assunzione in azienda che applica il presente CCNL, al lavoratore sarà fornita una copia del CCNL.

## **ART. 7 - PERIODO DI PROVA**

L'assunzione in servizio avviene con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a:

Livelli	Giorni
Quadri, 1° e 2°	130
3°, 4° e 5°	90
6°	40
7°	35
8°	30

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Sono esenti dal periodo di prova:

- i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente;
- i lavoratori già precedentemente utilizzati con contratto di lavoro temporaneo o di somministrazione, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente.

## **PERIODO DI PROVA PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE (da definire in sede di stesura)**

## **ART. 8 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO**

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 368/2001 la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3 - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- 5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6 - per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 7-10-1963 n°1525 e successive modificazioni;
- 7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

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

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

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

8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

9 - sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato,

10- utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;

12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Il contratto a tempo determinato può inoltre essere concluso nei casi di cui all'art. 8 bis (Somministrazione di lavoro), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis", le assunzioni:

- di cui al primo e agli ultimi 8 alinea del 1° comma;

- dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di:

- mesi 6, rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo;

- per le commesse a contratto (es. private labels), per un periodo non superiore alla commessa e comunque a mesi 12, rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:

a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10 della Legge n. 368/2001.

b) a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10 della Legge n. 368/2001, tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni di cui ai precedenti punti a) e b), si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

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

I lavoratori stagionali di cui ai vigenti D.M. ed alla circolare del ministero del Lavoro n. 35 del 14.1.1964, nonché quelli assunti ai sensi dell'art. 8 bis. Legge 25.3.1985 n. 79, passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi mesi 6 di effettivo servizio nelle stesse mansioni.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà applicato anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 21 (Riduzione dell'orario di lavoro) ed all'art. 27 (ex festività).

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente CCNL.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

## **Nota a verbale UNIONALIMENTARI**

In applicazione del comma 8 dell'art. 10 della legge n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i

contratti a tempo determinato:

- non rientranti nelle tipologie di cui agli alinea 1, 5 e 6 dell'art. 8, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga;
- ovvero alle maggiori durate, con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

L'esenzione di cui sopra non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

### **Prima Nota a verbale**

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

### **Seconda Nota a verbale (per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole)**

In relazione alla specificità del settore, caratterizzato dalle problematiche dell'allevamento, della macellazione e deperibilità del prodotto, le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo aziendale con conseguenti nuove opportunità di lavoro, convengono di poter eventualmente ricorrere alle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987, per disciplinare in maniera più ampia l'utilizzo dei contratti a tempo determinato.

La titolarità per l'introduzione e la regolamentazione dello strumento di cui sopra è delle Organizzazioni sindacali territoriali, delle R.S.U. e delle Direzioni aziendali.

## **ART. 8 BIS – LAVORO TEMPORANEO**

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 2, punto a) della Legge 24.6.1997 n. 196, il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere concluso nei seguenti casi:

- 1 - necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- 2 - assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
- 3 - sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 626/94;
- 4 - ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
- 5 - adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
- 6 - esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
- 7 - sostituzione di lavoratori assenti;
- 8 - temporanea utilizzazione in qualifiche:
  - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
  - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- 9 - esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
- 10 - installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 11 - esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;
- 12 - aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- 13 - esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente

art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui agli alinea 1, 3, 6 e 7 del 1° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 24.6.1997 n. 196, art. 1, comma 4, punto a), come sostituito dall'art. 64, comma 1, lettera b) della legge n. 488/1999 è vietata la fornitura di lavoro temporaneo per le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del lavoratore o di soggetti terzi.

Tali mansioni sono identificabili in quelle svolte nelle imprese di cui al D. Lgs. 17.8.1999 n. 334, allegati A e B, nelle quali il documento di valutazione dei rischi (art. 4 del D. Lgs. 19.9.1994 n. 626) presenti la valutazione massima.

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 24.6.1997 n. 196, art. 4, comma 2, come integrato dall'art. 64, comma 1, lettera c) della legge n. 488/1999, ai prestatori di lavoro temporaneo addetti al processo produttivo, assunti per professionalità rientranti nell'8° livello, verrà corrisposto il trattamento economico previsto per il 7° livello.

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio per obiettivi eventualmente esistente matura nella misura, con le modalità e criteri previsti per i lavoratori assunti a tempo determinato dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio.

Il contratto di lavoro temporaneo può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore temporaneo.

### **NORMATIVA COMUNE AGLI ARTT. 8 E 8 BIS**

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di lavoro temporaneo non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di lavoro temporaneo non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

### **ART. 9 - LAVORO A TEMPO PARZIALE**

## **TIPOLOGIA DI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE**

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

- \* Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
  - “orizzontale”, come riduzione dell’orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
  - “verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
  - “misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.
- \* L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest’ultimo caso l’accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).
- \* Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all’atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l’eventuale rientro al tempo pieno e l’azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
- \* Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell’anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall’art. 6 del presente CCNL.

## **CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI**

In applicazione di quanto previsto dall’art. 2, comma 2 e dall’art. 3, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall’art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l’inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

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

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

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

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

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

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
  - di almeno 5 giorni lavorativi;
  - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
  - 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all’art. 25, che è comprensiva dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
  - 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all’art. 25, che è comprensiva dell’incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

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

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

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

(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.

## **COMUNICAZIONI ED INFORMAZIONI**

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale;- ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

## **PRECEDENZE**

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (\*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
  - studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.
- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
  - in ordine cronologico di presentazione;
  - se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
  - qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.

## **PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della

piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art 25.

Il lavoro supplementare è ammesso:

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

- del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti;
- del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
- del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti;

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

- b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito
- In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%. Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 25, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 20 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 20).

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

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

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 25 del presente contratto.

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

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

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

(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 33.

## **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

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

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

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

#### **COMUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE**

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

### **ART. 11 BIS - CONGEDI**

#### **PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

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

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

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

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

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

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

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

#### **CONGEDI PARENTALI, PER LA MALATTIA DEL FIGLIO, FORMATIVI, PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

##### **A) Congedi parentali**

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

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

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

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

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

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della Legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della Legge n. 53/2000.

### **B) Congedi per la malattia del figlio**

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

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

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

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

### **C) Congedi per la formazione**

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

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.

Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

### **D) Congedi per gravi motivi familiari**

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

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

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

indicati.

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

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

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

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

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

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

#### Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

### **ART. 12 BIS - CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Ai sensi degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, il contratto di inserimento è così regolamentato:

#### **DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE**

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

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera d) del D. Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

#### **Nota a verbale**

Le parti richiederanno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

- che, ai fini di cui sopra, tra i "disoccupati di lunga durata" vengano ricompresi anche gli "inoccupati di

lunga durata", come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera e) del D. Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani, cioè, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lettera b) del D. Lgs. n. 297/2002, i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti;

- relativamente all'art. 54, comma 1 lettera d) del D. Lgs. n. 276/2003:

- se la dizione "almeno 2 anni" debba essere intesa come gli ultimi 2 anni di calendario rispetto all'assunzione ovvero 2 anni in un determinato arco temporale;
- se con la dizione "che non abbiano lavorato" debba intendersi qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma, e come considerare eventuali attività occasionali.

## **CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE**

Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:

- \* il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- \* che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano:
  - i lavoratori che si siano dimessi;
  - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
  - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

## **PERIODO DI PROVA**

Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

## **PIANO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO**

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

## **FORMAZIONE**

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).

Per la realizzazione del progetto il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al "Fondo Formazione PMI" per la formazione continua.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito del "Fondo Formazione PMI".

## **FORMA DEL CONTRATTO**

Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

## **DURATA**

Il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nell'8° e nel 7° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);
- b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 6° livello (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);
- c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 6° (per il settore panificazione industriale livelli da definire in sede di stesura);

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c), qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

## **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6.9.2001 n. 368 ed all'art. 8 del presente CCNL), nonché quanto previsto dal presente CCNL, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato nel presente articolo.

## **MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a:

- 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi;
- 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi;
- 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi.

Qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata, la conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotta.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, un trattamento economico nelle seguenti percentuali:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno la percentuale prevista dal presente CCNL.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

## **INQUADRAMENTO**

Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del presente CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

## **PREAVVISO**

Il lavoratore, che si dimette in corso di rapporto, deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto per il livello nel quale è inserito all'atto della risoluzione del rapporto.

## **SERVIZI AZIENDALI**

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

## **ANZIANITÀ DI SERVIZIO**

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità e per il passaggio al 7° livello dopo 6 mesi di effettiva prestazione nell'8° livello, previsto dall'art. 13 del presente contratto.

#### **ESCLUSIONI**

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto.

#### **ART. 14 – QUALIFICHE NON RIENTRANTI NELLA PERCENTUALE D'OBBLIGO (ART. 25 Legge 223/1991)**

Articolo da cancellare, a seguito dell'abrogazione, operata dall'art. 8, comma 1, lett. g) del D. Lgs. 19 dicembre 2002 n. 297, dell'art. 25, commi 1 e 6 della legge 23.7.1991 n. 223

#### **ART. 18 - ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA**

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 12 mesi di calendario.

#### **ART. 19 - ORARIO DI LAVORO**

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

Con decorrenza 1° settembre 1993, la prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 21.

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

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali unitarie per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 21, non utilizzate.

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

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

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

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

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

Nel caso di più turni, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di cinque ore.

Per gli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini e infermieri è consentito

il superamento dell'orario normale per loro previsto, al di fuori delle procedure di cui al presente articolo.

### **Chiarimento a verbale**

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui all'art 21 (Riduzione dell'orario di lavoro) e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

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

### **Programmazione annuale degli orari di lavoro**

Nell'intento di assicurare la più razionale utilizzazione degli impianti ai fini del conseguimento di un sempre migliore livello di produttività e di salvaguardia dei livelli qualitativi di produzione nonché, comunque, delle punte di maggiore intensità produttiva e confermando l'esclusione dei periodi di attività stagionali, tenendo conto anche degli aspetti sociali di interesse dei lavoratori, di norma entro il 1° quadrimestre di ogni anno, si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale, previa illustrazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie, saranno esaminati i programmi relativi ai periodi di godimento delle ferie, all'utilizzo dei riposi individuali in sostituzione delle ex festività e di quelli a titolo di riduzione d'orario, dei riposi o soste non utilizzati ai fini del raggiungimento delle 39 ore medie settimanali su cicli plurisettimanali su base annua. L'esame di cui al precedente paragrafo, finalizzato ad una programmazione annuale che salvaguardi le punte di maggiore intensità produttiva nonché i periodi di stagionali, esaurisce, attraverso la verifica delle esigenze, laddove sia richiesta dalle singole disposizioni contrattuali, le previsioni di cui agli istituti sopra citati.

Nelle realtà produttive ove dovessero normalmente presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione dei singoli istituti, anche in relazione alle esigenze di flessibilità complessiva, le parti aziendali potranno concordemente definire la necessità di incontri infraannuali per l'aggiornamento di programmi e previsioni

La Direzione aziendale valuterà preventivamente con le R.S.U. le eventuali sperimentazioni di nuovi modelli di orari di lavoro.

### **NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI**

La prestazione lavorativa del singolo viaggiatore o piazzista si svolgerà su cinque giornate alla settimana, ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate, ovvero, previa intesa aziendale, su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa, determinando le condizioni relative.

La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.

Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di non prestazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze .

non alterare il significato della normativa, nel senso che le ipotesi previste nel comma 1 debbono essere tra loro equivalenti.

## **ORARIO DI LAVORO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE (da definire in sede di stesura)**

### **ART. 20 - FLESSIBILITÀ**

#### **1 - FLESSIBILITÀ COLLETTIVA**

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di:

- aziende fino a 50 dipendenti: 92 ore;
- aziende da 51 a 250 dipendenti: 76 ore;
- aziende oltre 250 dipendenti: 68 ore.

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

L’Azienda informerà le Rappresentanze Sindacali Unitarie per esaminare preventivamente le esigenze anzidette al fine di determinare la realizzazione, per l’intera azienda o per parte di essa, di orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all’orario settimanale contrattuale entro i limiti dell’orario normale di legge, e settimane con prestazioni lavorative inferiori all’orario settimanale contrattuale. Gli scostamenti eventuali dalla previsione programmatica saranno tempestivamente comunicati alle Rappresentanze sindacali unitarie.

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

Per le ore effettivamente prestate oltre l’orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 68 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all’art. 25, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

In deroga ai criteri di cui al precedente comma, le maggiorazioni sopra previste si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% di cui all’art. 23, comma 4.

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

Le modalità applicative, relative all’utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile in sede di esame tra direzione e Rappresentanze sindacali unitarie.

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

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

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

## **1.1 FLESSIBILITÀ COLLETTIVA PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE (da definire in sede di stesura)**

### **2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE**

Allo scopo di limitare ricorsi anomali ad ore straordinarie, che non trovino obiettive giustificazioni in contingenti esigenze aziendali o che comunque non consentano adeguamenti dell’organico (per le modalità di utilizzo e/o esiguità di tali ore ovvero per difficoltà nel reperimento di lavoratori con professionalità idonee), nonché consentire la riduzione del ricorso alla C.I.G., , azienda e lavoratore potranno concordare l’effettuazione di flessibilità individuale, a titolo diverso da flessibilità collettiva nonché dalle ore previste dall’art. 25, per un ammontare minimo di 40 su base annua.

Il recupero dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di eventuale utilizzo della C.I.G. ovvero di minor intensità produttiva, come eventualmente individuati dall’azienda, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e comunque entro il 31 dicembre dell’anno successivo, fatti salvi diversi accordi tra azienda e lavoratore ed anomali tassi di assenze dal lavoro in tali periodi.

Nel mese di effettuazione di tali ore verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui all’art. 25, pari al 25%.

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

- \* quadri;
- \* personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell’azienda o di un reparto di essa;
- \* capi reparto o capi turno;
- \* manutentori;
- \* autisti;
- \* viaggiatori e piazzisti;
- \* lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- \* lavoratori a domicilio.
- \* nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l’assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

## **ART. 21 - RIDUZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO**

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di:

**A- Lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6**

- a - 68 ore fino al 31.8.1993
- b - 72 ore dal 1.9.1993
- c - 76 ore dal 1.6.1995

**B- Lavoratori turnisti 3x5 e 3x6**

- a - 68 ore fino al 31.8.1993
- b - 72 ore dal 1.9.1993
- c - 76 ore dal 1.6.1995
- d - 80 ore dal 1.6.1995
- e - 88 ore dal 1.7.1996 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento
- f - 92 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

**C - Lavoratori turnisti 3x7**

- a - 68 ore fino al 31.8.1993
- b - 72 ore dal 1.9.1993
- c - 76 ore dal 1.6.1995
- d - 84 ore dal 1.6.1995
- e - 92 ore dal 1.7.1996 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento
- f - 96 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento

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

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

I riposi per i turnisti 3x6 e 3x7 maturano pro-quota, su base annua, con riferimento ai turni notturni di effettiva prestazione rispetto a quelli previsti dall'organizzazione del lavoro per un periodo di 48 settimane.

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

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

Le ore di riduzione dell'orario saranno utilizzate, individualmente o collettivamente secondo i tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di produzione dell'azienda, con esclusione dei periodi di attività stagionali, per gruppi di quattro ed otto ore indivisibili e non consecutive, salvo casi eccezionali.

La riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore ed a contrazione temporanea di mercato.

La riduzione suddetta sarà assorbita da orari inferiori esistenti a livello aziendale. Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunte in sede europea e recepite dalla legislazione italiana.

**Nota a verbale**

- 1 - La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.6.1995 e dal 1.7.1996 (pari a 12 ore per i turnisti 3x6 e 16 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
  - turnisti 3x6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
  - turnisti 3x7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
- 2 - fino al 30-6-1996 l'attribuzione delle maggiori quote di riduzione di orario previste ai punti Bd e Cd avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.

**ART. 23 – RIPOSO PER I PASTI**

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 19 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una sosta per la consumazione dei pasti non inferiore a mezz'ora.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Per le donne e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio è di mezz'ora, che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato. Il riposo intermedio di mezz'ora per le donne potrà essere sostituito con la maggiorazione di cui al comma successivo.

Per i lavoratori addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione, calcolata con i criteri di cui all'ultimo comma dell'art. 25 (Maggiorazioni).

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

#### **Nota a verbale**

Gli ultimi due commi del presente articolo non si applicano alle aziende esercenti l'industria delle conserve vegetali, risiera, della macinazione e della pastificazione, delle conserve ittiche.

### **ART. 25 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI**

\* E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali, di cui agli artt. 19 e 20), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalmente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

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

1. eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della legge 7.8.90 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge, 24.12.1993 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
4. necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
5. esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;
6. situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
7. quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione.
8. esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:
  - predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;

- apprestare le materie prime;
- ultimare e sgomberare i prodotti;
- realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;
- riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;
- compilare l'inventario dell'anno;
- la custodia o vigilanza dell'azienda;
- le verifiche e le prove straordinarie;

9. punte anomale di assenze dal lavoro.

Al di là dei casi previsti dai punti precedenti, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie di norma nei limiti di 80 ore annue pro capite. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare ore straordinarie, salvo giustificati e documentati motivi individuali di impedimento, aventi carattere transitorio ed eccezionale. Per il lavoro effettuato nei modi sopra definiti sono dovute, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni riportate nella tabella seguente.

\* Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 27 (Giorni festivi).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

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

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

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

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e successive modificazioni);
- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Agli effetti legali è considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
- svolge lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

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

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

### **Norma di interpretazione autentica**

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 20 (Flessibilità), 23 (Riposo per i pasti), 49 (Indennità maneggio denaro), 48 (Indennità di disagio), in quanto comprehensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto

diversamente ed espressamente disposto ai singoli articoli del presente contratto.

### **TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI**

Tutte le maggiorazioni previste dalle tabelle che seguono :

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

#### **CARNI - DOLCIARI - ALIMENTI ZOOTECNICI - LATTIERO-CASEARI-PRODOTTI DA**

##### **FORNO**

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

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

#### **VINI – LIQUORI**

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

#### **ACQUA E BEVANDE GASSATE**

	<b>Operai</b>	<b>Intermedi e Impiegati</b>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%

3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno (feriale)	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	18%	15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno (oltre le 8 ore)	30%	—
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	85%	-----
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **ACQUE MINERALI E BIBITE IN ACQUE MINERALI**

	<b>Operai e Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1 ) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 27 punti a) b) e c) .	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **DISTILLATORI**

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

### **BIRRA E MALTO**

	<b>Operai e Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1 ) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni .	45%	50%

6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **CONSERVE VEGETALI**

	<b>Operai</b>	<b>Intermedi e Impiegati</b>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 27 punti a) b) e c)	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	70%
10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE**

	<b>Operai e intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali.	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno .	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	—
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **INDUSTRIA RISIERA**

	<b>Operai e Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1 ) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore.)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali di cui all'art. 27 punti a) b) e c)	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	55%	65%
7) Lavoro a turni notturno	27%	13,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **MUGNAI E PASTAI**

	<b>Operai e Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	55%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni:	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	—
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	—	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	100%
9) Lavoro a turni notturno .	24%	13,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	30%	—
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **CONSERVE ITTICHE**

	<b>Operai e Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo):	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore) :	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività di cui all'art. 27 punti a) b) e c)	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno.	18%	15%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	—
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	—	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

### **SETTORE MACELLAZIONE E LAVORAZIONE DELLE SPECIE AVICOLE**

#### **Operai Intermedi Impiegati**

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

### **PANIFICAZIONE (da definire in sede di stesura)**

I lavoratori maturano, per ogni anno di servizio, un periodo di ferie retribuito pari a:

- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;
- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione): in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;
- 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) per il VV.PP. sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate;
- 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) per il VV.PP. nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 6 giornate.

La giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 27 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito dalla relativa indennità di cui all'art. 27, ultimo comma.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto o per scaglioni). Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle quattro settimane (pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni), previste dall'art. 10, comma 2, del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

La malattia insorta prima o durante il periodo di ferie consecutive e collettive di cui al comma 4, ne sospende il decorso unicamente nei seguenti casi:

- malattia spedalizzata;
  - certificato di malattia la cui prognosi iniziale risulti superiore a 10 giorni;
- a condizione che il lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Salvo diverso preventivo accordo tra le parti, il lavoratore è tenuto a rientrare in servizio al termine delle ferie programmate o alla successiva data di termine della malattia.

Il periodo delle ferie collettive verrà di norma programmato entro il 1° quadrimestre dell'anno.

Le parti s'incontreranno in sede aziendale per fissarne il periodo di godimento, tenendo conto delle esigenze aziendali.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie collettive, non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie stabilito, spetteranno unicamente i dodicesimi delle ferie maturate, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni; i giorni residui verranno considerati permessi non retribuiti salvo accordo tra le parti di anticipo degli istituti contrattuali maturandi.

Di norma il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie, fatte salve diverse intese tra le parti..

Quando, per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie collettive, si concorderà il rinvio ad altra epoca il godimento delle ferie stesse.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione normale di fatto.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

#### **LAVORATORI IMMIGRATI**

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende, compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative, accoglieranno le richieste dei singoli dipendenti, in tal senso motivate, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.

## **ART. 33 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

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

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguitabile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

### **MALATTIE INSORTE IN PAESI CEE**

I termini di comunicazione all'azienda sono gli stessi previsti per le malattie insorte in Italia.

### **MALATTIE INSORTE IN PAESI EXTRA CEE**

I lavoratori italiani o extracomunitari, che lavorano in Italia, che si ammalano durante occasionali soggiorni o rientri nei Paesi di origine, per poter fruire delle prestazioni economiche di malattia a carico dell'INPS e quindi delle integrazioni contrattuali a carico dell'azienda, devono:

1) Spedire il certificato medico rilasciato dal medico estero entro due giorni dal rilascio:

- al proprio datore di lavoro in Italia (Legge 29/2/80 n. 33 art. 2, comma 2);
- all'INPS (eventualmente in copia in un primo momento, qualora non sia possibile procedere immediatamente alla legalizzazione dello stesso) per consentire la verifica, da parte dei medici dell'INPS, circa la sussistenza del rischio assicurato e della congruenza fra diagnosi e prognosi.

Il certificato va fatto tradurre, vistare e legalizzare dalle Autorità Diplomatiche o Consolari Italiane operanti nel territorio del Paese di origine e più vicine al luogo dove l'assicurato stesso si è ammalato.

L'erogazione del trattamento economico di malattia potrà avvenire solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione legalizzata;

2) La mancata regolarizzazione del certificato presso le Autorità Italiane nel Paese di origine impedisce all'azienda di poter procedere a qualsiasi anticipazione dell'indennità economica.

3) La certificazione di malattia e/o il certificato di degenza ospedaliera devono sempre contenere la prognosi (e la diagnosi per l'INPS; in caso contrario i medici dell'INPS non possono ritenere valida la certificazione inviata e di conseguenza non può essere erogata la relativa prestazione economica.).

4) Sul certificato medico deve sempre essere indicata la propria residenza o domicilio in Italia e l'indirizzo del proprio datore di lavoro in Italia.

Prima dell'erogazione dell'indennità di malattia l'azienda potrà pertanto richiedere all'INPS di confermare se

il lavoratore abbia esattamente adempiuto a quanto sopra.

## 1) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

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

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

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

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

## 2) TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di metà retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	per 180 giorni di calendario	-----
Oltre i 5 anni	per 180 giorni di calendario	per 185 giorni di calendario

Agli effetti del trattamento economico l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

#### **1^ nota a verbale**

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

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

#### **2^ nota a verbale**

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

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

#### **3^ nota a verbale**

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

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori, in documentata condizione di uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morboso assistibile.

Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

#### **4^ nota a verbale**

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge n. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 36.

### **ART. 40 - APPALTI**

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, per le unità produttive fino a 100 dipendenti, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole di rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 1, forniranno alle R.S.U., su richiesta di queste, dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi occupazionali.

I gruppi industriali e le aziende, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di

appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle RSU dati aggregati del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici, che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive.

#### **ART. 44 – TABELLA MINIMI MENSILI**

<b>Livelli</b>	<b>Minimi al 31.12.2003</b>	<b>Minimi dal 1.1.2004</b>		<b>Minimi dal 1.10.2004</b>		<b>Minimi dal 1.6.2005</b>		<b>Parametri</b>
		<b>Incrementi</b>	<b>Minimi</b>	<b>Incrementi</b>	<b>Minimi</b>	<b>Incrementi</b>	<b>Minimi</b>	
Quadri	1.281,31	71,34	1.352,65	71,34	1.423,99	28,54	1.452,53	244,32
1°	1.206,20	67,15	1.273,35	67,15	1.340,50	26,86	1.367,36	230
2°	1.048,87	58,39	1.107,26	58,39	1.165,65	23,36	1.189,01	200
3°	865,32	48,18	913,50	48,18	961,68	19,27	980,95	165
4°	760,43	42,34	802,77	42,34	845,11	16,93	862,04	145
5°	681,76	37,96	719,72	37,96	757,68	15,18	772,86	130
6°	629,33	35,04	664,37	35,04	699,41	14,01	713,42	120
7°	576,87	32,12	608,99	32,12	641,11	12,85	653,96	110
8°	524,45	29,20	553,65	29,20	582,85	11,68	594,53	100

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2006-2007, fermi restando gli altri punti di riferimento del negoziato previsti dal protocollo 23 luglio 1993, l'inflazione effettiva intervenuta nel precedente biennio verrà comparata non con l'inflazione programmata nel periodo corrispondente al precedente rinnovo, ma con un tasso complessivo del 4,05%.

#### **Norma transitoria - Recupero delle mensilità da gennaio ad aprile 2004**

A copertura del periodo 1° gennaio 2004 - 30 aprile 2004, ai lavoratori in servizio al 5 maggio 2004, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo lordo, a titolo di arretrati, pari a quattro quote dell'incremento dei minimi previsto dal 1.1.2004 , alle seguenti scadenze :

- 1^ e 2^ quota con la retribuzione del mese di maggio 2004 ;
- 3^ e 4^ quota con la retribuzione del mese di settembre 2004.

Tali quote verranno corrisposte :

- ai lavoratori assunti nel periodo 1° gennaio 2004 – 30 aprile 2004, ragguagliate ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- ai lavoratori a tempo parziale, in misura proporzionalmente ridotta rispetto al tempo pieno;
- agli apprendisti, con la percentuale spettante ai sensi dell'art. 12.

Gli importi di cui sopra non spettano per i mesi nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di corresponsione dei suddetti arretrati, gli stessi saranno erogati in unica soluzione assieme alle competenze di fine rapporto.

#### **ART. 50 - PREMIO PER OBIETTIVI**

La contrattazione a livello aziendale non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, pertanto essa potrà essere svolta, esclusivamente, per le materie che il presente contratto ha espressamente previsto.

Le parti concordano che è comune intento il miglioramento della produttività, della competitività, dell'efficienza delle imprese e delle condizioni del lavoro.

In applicazione del Protocollo nazionale 23.7.1993, la contrattazione aziendale:

- è esclusivamente quella regolamentata dal presente articolo;
- sostituisce quella di cui agli artt. 46 e 57 (Viaggiatori e piazzisti) del CCNL 29.4.1992, i cui importi sono congelati in cifra;
- deve svolgersi con le seguenti modalità:
  - 1 - il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato ad incrementi di produttività, di redditività, di qualità e di altri elementi rilevanti al fine del miglioramento della competitività dell'impresa, mediante la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, e pertanto la

- caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori;
- 2 - la maturazione del premio avverrà a consuntivo annuo, con modalità e parametri da definirsi tra le parti aziendali, che tengano anche conto della qualità e della partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi previsti e che prevedano l'armonizzazione, senza oneri aggiuntivi, delle erogazioni economiche esistenti, comunque denominate, anche parzialmente variabili nonché l'incidenza o meno sugli istituti contrattuali e di legge;
  - 3 - al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione e la verifica tecnica degli obiettivi e dei parametri, le parti aziendali esamineranno preventivamente le condizioni organizzative, produttive, economiche ed occupazionali e le relative prospettive;
  - 4 - il premio dovrà comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei benefici contributivi previsti dalla normativa di legge emanata in attuazione del citato Protocollo nazionale 23.7.1993;
  - 5 - la durata dell'accordo sarà di quattro anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni;
  - 6 - la richiesta aziendale di istituzione o rinnovo del premio per obiettivi sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto con tre mesi di anticipo rispetto alla scadenza dell'eventuale precedente accordo;
  - 7- le trattative dovranno svolgersi in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione pertanto di qualsiasi tipo di sciopero, per almeno tre mesi dalla data di presentazione delle richieste e, comunque, fino al mese successivo alla scadenza dell'eventuale precedente accordo.

I salari aziendali di cui al presente articolo hanno durata quadriennale e potranno essere ricontrattati non prima di tale scadenza secondo le procedure di cui al presente articolo.

La ricontrattazione degli accordi aziendali stipulati a partire dal 1° agosto 2002 non potrà aver luogo prima del 1° agosto 2006.

A decorrere dal 1° agosto 2002, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Livello	Importi fino al 31.7.2002 (*)	Incrementi dal 1.8.2002	Importi dal 1.8.2002	Parametri
	Lit.	€	Lit.	€
Quadri	34.000	17,56	16.743	8,65
1°	32.200	16,63	15.569	8,04
2°	28.000	14,46	13.538	6,99
3°	23.100	11,93	11.169	5,77
4°	20.300	10,48	9.815	5,07
5°	18.200	9,40	8.800	4,54
6°	16.800	8,68	8.123	4,20
7°	15.400	7,95	7.446	3,85
8°	14.000	7,23	6.769	3,50
			20.769	10,73
				244,32
				230
				200
				165
				145
				130
				120
				110
				100

(\*) Importi in vigore per il periodo 1.8.1998 - 31 luglio 2002.

Le parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

A far data dal 1° agosto 2006, l'erogazione di cui sopra verrà incrementata come segue, restando invariate le modalità di erogazione e di computo:

Livelli	Parametri	Importi dal 1.8.2006
Quadri	244,32	30,32

1	230	28,55
2	200	24,83
3	165	20,48
4	145	18,00
5	130	16,14
6	120	14,90
7	110	13,66
8	100	12,41

## **ART. 53 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

### **pozzi**

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- ammonizione verbale
- ammonizione scritta
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro
- licenziamento

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

### **RIMPROVERO VERBALE**

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

### **RIMPROVERO SCRITTO**

E' un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

### **MULTA**

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tal scopo emanate dall'Azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;
- 4) irregolarità di servizio;
- 5) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

### **SOSPENSIONE**

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;

- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

#### **LICENZIAMENTO**

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;
- 12) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede ;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza ;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici ;
- 15) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

#### **ART. 55 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 C.C. e dalla legge 297/82.

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

- minimo tabellare
- aumenti periodici di anzianità
- superminimi e aumenti di merito (\*)
- contingenza di cui alla legge n. 297/1982
- salario aziendale (di cui all'art. 46 del C.C.N.L. 29.4.1992)
- indennità turno (\*)

- indennità di maneggio denaro (\*)
- provvigioni, incentivi, interessenze (\*)
- tredicesima e quattordicesima mensilità
- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti)
- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

(\*) Purché corrisposti in modo continuativo e non occasionale

#### **ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. e della legge 8.3.2000 n. 68, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

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

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della legge 29.5.1982 n. 297, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- \* significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- \* acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
  - a) l'atto costitutivo della cooperativa;
  - b) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
  - c) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
  - d) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- \* sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
- \* sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. 33, terza nota a verbale ed all'art. 36 del presente CCNL. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

#### **ART. 56 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno attivato un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di FONDAPI, il Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione.

Le parti, per quanto concerne la disciplina normativa del Fondo, fanno espresso rinvio alle Fonti istitutive dello stesso, di cui all'allegato al presente CCNL.

#### **Dichiarazione comune**

Le Parti verificheranno con FONDAPI la possibilità di apportare modifiche allo Statuto, tali da consentire:

1. l'adesione ad FONDAPI ai lavoratori con contratto a termine con durata predeterminata di almeno 4 mesi;
2. la richiesta di anticipazione del T.F.R. sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere:
  - durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per la formazione di cui alla Legge n. 53/2000;
  - nel caso di patologie di particolare gravità, di cui alla terza nota a verbale dell'art. 33 del presente

CCNL.

Previa modifica della fonte istitutiva e dello statuto di FONDAPI, le parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,00% all'1,10%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R.

## **PARTE SESTA**

### **NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI**

#### **ART. 59 - RISCHIO MACCHINA**

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 3.450,00 per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

#### **ART. 62 – INFORTUNI SUL LAVORO – POLIZZE ASSICURATIVE**

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° gennaio 2005, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: euro 26.500,00;
- per invalidità permanente: euro 35.500,00.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'impresa.

#### **ART. .... LAVORO INTERMITTENTE**

Ai sensi degli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003:

##### **1 - CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

**1.1** - Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

**1.2** - Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

**1.3** - In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli articoli 34, comma 2 e 86, comma 12 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

**1.4** - Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio

1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

**1.5** - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 2;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

**1.6** - L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U., ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

## **2 – INDENNITA' DI DISPONIBILITA'**

**2.1** - Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

**2.2** - Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 41 del presente contratto.

**2.3** - L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

**2.4** - In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 33 del presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

**2.5** - Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

**2.6** - Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato

rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

### **3 – LAVORO INTERMITTENTE PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DELL'ANNO**

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonchè nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 2 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

### **4 – PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

**4.1** - Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

**4.2** - Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonchè delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

**4.3** - Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

### **5 – COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

## **ART. .... LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)**

Ai sensi degli artt. da 41 a 45 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è così regolamentato:

### **1. DEFINIZIONE**

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

### **2. FORMA**

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
  - b) il luogo di lavoro, nonchè il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
  - c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 6 (Assunzione) del presente CCNL.

### **3. COMUNICAZIONI AL DATORE DI LAVORO**

Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.

### **4. VINCOLO DI SOLIDARIETÀ**

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

## **5. SOSTITUZIONI**

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonchè di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.

L'impeditimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile. Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impeditimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.

In ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impeditimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

## **6. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 9 (Lavoro a tempo parziale) del presente CCNL.

Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 7 (Periodo di prova) del presente CCNL.

Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presta meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente CCNL riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 20 del presente CCNL.

Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

## **7. DIRITTI SINDACALI**

Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:

- verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;
- verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.

## **8. CLAUSOLA DI RINVIO**

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli

istituti contrattuali, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

## **ART. 8 BIS – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli da 20 a 28 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276.

### **1 – Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276, le Parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

### **2 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276,, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 626/94;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
7. sostituzione di lavoratori assenti;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche:
  - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
  - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;
11. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
12. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui agli alinea 1, 3, 6 e 7 del 1° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella “Normativa comune agli artt. 8 e 8bis”.

Ai sensi dell'art. 20, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una

riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 19.9.1994 n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

## ***Normativa comune alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato***

### **1. Premio per obiettivi**

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

### **2. Principio di non discriminazione**

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente :

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

## **NORMATIVA COMUNE AGLI ARTT. 8 E 8 BIS**

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

## **ART. 12 - APPRENDISTATO**

In attesa che diventi esecutiva la nuova normativa sull'apprendistato ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi quanto previsto dall'art. 12 del precedente C.C.N.L. 14.3.2000.

### **Norme generali**

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle disposizioni del presente contratto.

### **Campo di applicazione**

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (livello da definire per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

### **Età di assunzione**

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore a 15 anni ed è subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatorio.

### **Numeri massimi**

Ai sensi dell'art. 47, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

### **Esclusioni**

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L..

### **Disciplina del contratto di apprendistato**

Ai sensi degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 54 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118.

### **Periodo di prova**

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

### **Aumenti periodici di anzianità.**

Per gli apprendisti di cui al punto 1.2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di

apprendistato.

### **Tirocinio presso diverse aziende**

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscono alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

## **1 - APPRENDISTI ASSUNTI AI SENSI DEL D.LGS. 276/2003**

### **1.1 - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO/DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livello finale e durata (mesi)  
7°                   oltre il 6°

Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (*)	18	30

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

Per gli apprendisti di cui al presente punto 1.1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 53, comma 1.

### **1.2 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

#### **Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)**

Dimensione aziende	7° liv.	6° liv.	5° liv.	4° liv.	oltre 4° liv.
Fino a 50 dip.	42	48	54	66	72
Da 51 a 250 dip.	36	42	48	54	60
Oltre 250 dip.	30	34	38	42	48

#### **Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al**

## **l'attività da svolgere (\*)**

<b>Dimensione aziende</b>	<b>7° liv.</b>	<b>6° liv.</b>	<b>5° liv.</b>	<b>4° liv.</b>	<b>oltre 4° liv.</b>
<b>Fino a 50 dip.</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>66</b>
<b>Da 51 a 250 dip.</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>54</b>
<b>Oltre 250 dip.</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>42</b>

(\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1.1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1.1 e 1.2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

La durata dell'apprendistato, di cui ai precedenti punti 1.1 e 1.2, è incrementata di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:

- soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcoldipendenza;
- soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;
- ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

## **1.3 - APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE**

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

## **RETRIBUZIONE**

Per le tipologie di apprendistato di cui ai precedenti punti 1.2 e 1.3, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinato :

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	12	12	
28	9	9	10
30	10	10	10
32	10	11	11
34	11	11	12
36	12	12	12
38	12	13	13
42	14	14	14
48	16	16	16
54	16	16	22
60	17	17	26
66	19	19	28
72	19	19	34

Il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

### **Per il settore panificazione industriale (da definire in sede di stesura)**

#### *Durata*

.....

#### **FORMAZIONE**

Fermo restando quanto previsto dagli art. 48, comma 4, art. 49, comma 5 e art. 50, comma 3, rispettivamente per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per quello professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti rinviano agli accordi territoriali di categoria la definizione delle modalità di cui agli artt. 48, comma 4, lettera c), e art. 49, comma 5, lettera b).

#### **Nota a verbale**

In applicazione dei precedenti punti 1 e 2, le parti concordano sin da ora di incontrarsi entro i 15 giorni successivi alla prima definizione dei profili formativi da parte di una Regione o Provincia competente, per una valutazione e per le eventuali conseguenti armonizzazioni con l'impianto contrattuale di cui sopra ivi compresa la verifica della compatibilità dell'istituto del part-time con il contratto di apprendistato e con gli assetti formativi definiti dalle Regioni.

#### **TUTORE**

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.M. 8.4.1998 le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa.

Nelle imprese con meno di quindici dipendenti tali funzioni possono essere svolte dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Ai sensi del D.M. 28 febbraio 2000, il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

#### **ORARIO DI LAVORO**

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 D. Lgs. 4.8.1999 n. 345):

Gli adolescenti (art. 11 D. Lgs. 4.8.1999 n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente

e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

#### **RIPOSO SETTIMANALE**

Ai sensi dell'art 13 del D. Lgs. 4.8.1999 n.345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovarne ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

#### **LAVORI VIETATI**

In applicazione dell'art. 7 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso D. Lgs.

E' fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro

#### **FERIE**

A norma dell'art. 14 della legge 19 maggio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti di età superiore ai 16 anni compiuti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

#### **MALATTIA**

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

#### **INFORTUNIO**

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

#### **CLAUSOLE DI RINVIO**

- 1) Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.
- 2) Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

#### **Nota a verbale**

Ai sensi del D.Lgs 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

### **NORMATIVA IN VIGORE PER I RAPPORTI INSTAURATI PRIMA DELL'EFFETTIVA APPLICABILITÀ DEL D. LGS. N. 276/2003**

**STIPULATO ENTRO IL 13.03.2000).**

### **1.1 - Durata**

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)				
	7°	6°	5°	4°	oltre il 4°
- Soggetti con scuola dell'obbligo;	24	30	36	42	48
- Soggetti disabili (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992) (*)					
- Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (**)	18	24	30	36	42

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 35, al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

(\*\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni di effettiva prestazione, anche non continuativi, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

### **1.2 - Retribuzione**

La retribuzione mensile degli apprendisti viene determinata applicando le seguenti percentuali al minimo tabellare ed ex indennità di contingenza dei livelli di inquadramento finali:

- primo terzo del periodo:	80%
- secondo terzo del periodo:	85%
- ultimo terzo del periodo:	90%

Agli apprendisti in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore o laurea, inerente alle mansioni da apprendere, le percentuali sopra indicate si applicano:

- primo quarto del periodo:	80%
- secondo quarto del periodo:	85%
- terzo quarto del periodo:	90%
- ultimo quarto del periodo:	95%

## **2– APPRENDISTI ASSUNTI DAL 14 MARZO 2000 (SINO A SCADENZA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO)**

### **2.1 - Durata**

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Livello finale e durata (mesi)				
	7°	6°	5°	4°	oltre il 4°
- Soggetti con scuola dell'obbligo;	24	36	42	48	48
- Soggetti disabili (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992) (*)					
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere (**) (***)	18	30	36	42	48

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 35, al fine di favorirne l'inserimento lavorativo.

(\*\*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima

dell'assunzione.

In caso di mancata effettiva prestazione per un periodo complessivamente superiore a 30 giorni, anche non continuativi, non dovuta all'utilizzo di ferie, ex festività e ROL, il rapporto potrà essere prolungato dello stesso periodo.

## **2.1 – Retribuzione**

La retribuzione mensile degli apprendisti viene determinata applicando le seguenti percentuali al minimo tabellare ed ex indennità di contingenza dei livelli di inquadramento finali:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 90%.

Agli apprendisti in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore o laurea, inerente alle mansioni da apprendere, le percentuali sopra indicate si applicano:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 95%.

## **Per il settore panificazione industriale**

### *Trattamento economico*

1° anno	65%
2° anno	80%
dal 3° anno	90%

## **Formazione**

Gli apprendisti sono tenuti a partecipare alle iniziative di formazione, i cui contenuti sono definiti nell'intesa tra le Parti allegata al presente C.C.N.L.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della Legge 24.6.1997 n. 196, alla formazione dell'apprendista sono destinate 120 ore medie annue retribuite, ridotte a:

- 80 ore medie annue retribuite, qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere;
- 20 ore, riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, qualora tale titolo di studio sia di scuola media superiore o laurea.

## **Clausola di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente regolamentato nella presente Sezione “Normativa in vigore per i rapporti instaurati prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003” valgono, in quanto compatibili, le norme del presente contratto previste per i rapporti instaurati in applicazione del D. Lgs. n. 276/2003.