

# Alimentaristi: piccola e media industria

---

## CCNL

**in Roma il 6 maggio 2004**

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 Papiccio, 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.

## CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica alle aziende industriali produttrici e trasformatrici di alimenti destinati all'uomo o alla specie animale quali: l'industria delle conserve animali, dolciaria, lattiero-casearia, le imprese consortili produttrici di alimenti zootecnici, l'industria dei vini, dei liquori, delle acque e bevande gassate, delle acque minerali e bibite in acqua minerale, nonché delle produzioni e sottoproduzioni affini e derivate della produzione di spiriti, degli alcoli in genere e delle acquaviti, birra e del malto, dei prodotti alimentari vegetali conservati, risiera, le industrie alimentari varie (estratti alimentari, brodi, preparati per brodo, minestre e prodotti affini, alimenti dietetici e della prima infanzia, torrefazione del caffè, succedanei del caffè, preparazioni alimentari varie, alimenti disidratati, prodotti surgelati), della macinazione e pastificazione, della panificazione, dei prodotti da forno, delle conserve ittiche, dello zucchero, dell'alcol e del lievito, della macellazione e lavorazione delle carni, della produzione di pasti destinati a collettività, ivi comprese le mense aziendali ed interaziendali.

### Dichiarazione comune delle parti

Le parti richiederanno al Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale che le aziende che producono pasti destinati a collettività, in via esclusiva o prevalente, vengano inquadrare nell'industria manifatturiera, in quanto produttrici e trasformatrici di prodotti aventi una loro specificità.

## ADEGUAMENTO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente C.C.N.L., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti

contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

## **CONTROVERSIE**

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali e/o di legge, le parti sottoporranno alle competenti Associazioni sindacali locali degli industriali e dei lavoratori la questione, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali nazionali.

## **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 disdetto 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 né 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”.

## **INSINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI, CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE E SOSTITUZIONI DEGLI USI**

Le disposizioni del presente, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro, non sono cumulabili con alcun altro trattamento e si intendono applicabili alle aziende iscritte alle API territoriali a far data dalla stipula del presente Contratto Collettivo di Lavoro.

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire condizioni individuali anche di fatto più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali e territoriali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e le consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

## **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 comparti 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:

#### ***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 comparti 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 o di somministrazione 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;
- 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 terziazioni, 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 terziazione 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";
- a 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 C.C.N.L..

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, e 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. 54.

#### **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. 12, 12, 33 e 40 del presente C.C.N.L.;

e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'allegato 2 del presente C.C.N.L. 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. 43, 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. 4 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO ED ESCLUSIVA DI STAMPA**

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in forza alla data di stampa del presente C.C.N.L. una copia dello stesso.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

### **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 C.C.N.L., 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 2001:

- lavoratori stagionali di cui al punto a) della legge 18.4.1962 n. 230 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12);
- lavoratori assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 8 del presente C.C.N.L., di durata non inferiore a sei mesi (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 di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui al protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23/07/93 secondo la disciplina della 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 svolgano 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., ferma 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 C.C.N.L. 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 n. 300/1970.

6. Salvo quanto diversamente disposto dal presente C.C.N.L., le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.1970 n. 300, dal presente C.C.N.L. 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 è 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.

## **PARTE SECONDA SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO ART. 6 - ASSUNZIONE**

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

- la località alla quale é 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.

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

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

- la sua residenza;
- l'eventuale diverso domicilio.

Il lavoratore é 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 C.C.N.L., al lavoratore sarà fornita una copia del C.C.N.L.

## **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*

Livello	Durata
1° e 2°	90 giornate di lavoro effettivo
A e 3B	60 giornate di lavoro effettivo
4°	45 giornate di lavoro effettivo

## 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 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1ª nota a verbale dell'art. 37 del presente C.C.N.L.

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. 25 (Riduzione dell’orario di lavoro) ed all’art. 31(ex festività).

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

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.

#### **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, del D. Lgs. n. 368/2001 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**

#### **NORMATIVA PREVISTA DALL’ART. 8 BIS DEL C.C.N.L. 14 MARZO 2000, IN VIGORE PER I RAPPORTI INSTAURATI PRIMA DELL’EFFETTIVA APPLICABILITÀ DEL D. LGS. N. 276/2003 (vedi nota a verbale).**

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.

## **Nota a Verbale - Somministrazione di lavoro, ai sensi del D. Lgs n. 276/2003**

**Per la regolamentazione della nuova normativa sulla somministrazione di lavoro ai sensi del D. Lgs n. 276/2003, si rinvia a quanto previsto dal verbale di intesa e dal testo contrattuale pubblicato in calce all'art. 68.**

### **ART. 9 - TIROCINIO**

Al fine di agevolare l'inserimento nelle realtà produttive, i lavoratori:

- privi di esperienza professionale specifica;

ovvero

- che risultino disoccupati da almeno 12 mesi od occupati in attività occasionali;

potranno essere inquadrati:

a) nell'8° livello:

- fino a 18 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 7° livello;

- fino a 24 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 6° livello;

b) nel 7° livello:

- fino a 27 mesi di effettivo servizio qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel 5° livello;

c) nel 6° livello:

- fino a 30 mesi di effettivo servizio qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti in livelli superiori al 5°.

Per i lavoratori di cui al presente articolo:

- il periodo di prova è di 40 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui al precedente punto a) e 90 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui ai precedenti punti b) e c), proporzionalmente prolungato in caso di part-time;

- per la durata del tirocinio, la retribuzione è composta unicamente dagli elementi previsti dal presente C.C.N.L per 14 mensilità, con esclusione di ogni altra eventuale voce retributiva a qualsiasi livello di contrattazione definita;

- per la durata del tirocinio, non si applica quanto previsto dall'art. ~~13~~18 (Classificazione del personale).

A tali lavoratori:

- verranno comunque corrisposte quelle maggiorazioni ed indennità connesse alle modalità di svolgimento delle prestazioni;

- verrà fornita una formazione teorico-pratica di complessive 20 ore, che favorisca il conseguimento della prevista professionalità.

Per la maturazione degli istituti contrattuali, che fanno riferimento all'anzianità di servizio, il periodo di tirocinio è considerato utile trascorso il 50% dello stesso.

#### **Clausola di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro, ivi compresi i termini di preavviso previsti per vgl altri lavoratori del livello finale del tirocinante.

#### **Nota a verbale**

Nel periodo di effettiva prestazione, per quanto attiene il presente articolo, le parti hanno voluto ricomprendere solo i periodi utilizzati di ferie, festività e ROL nonché gli infortuni sul lavoro e le certificazioni di malattia complessivamente non superiori a 30 giorni di calendario.

## **ART. 10 - 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 C.C.N.L..

#### **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. 2529, 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. 2529, 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 interessi 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:

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

(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 37.

### **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:

- 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) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- c) 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. 37.

### **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. 29, 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. 24 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 24).

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. 29 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. 276/2003\_a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(\*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nella terza nota a verbale dell'art. 37.

### **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.

### **Computo dei lavoratori a tempo parziale**

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

## **ART. 11 - DONNE - FANCIULLI - ADOLESCENTI**

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, dei bambini e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs n. 66/ 2003 il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 solo se in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Per i bambini e gli adolescenti, anche se non assunti come apprendisti, valgono le tutele di cui al D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, riportate nell'art. 14 - Disciplina dell'apprendistato.

## **ART. 12 - TUTELA DELLA MATERNITA'**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al D.LGS 26.3.2001 n. 151.

A far data dal 1° settembre 1992, la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di assenza obbligatoria. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato, e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto, il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'Istituto assicuratore.

La lavoratrice madre adottiva o affidataria in preadozione, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario in preadozione, potranno godere dell'astensione obbligatoria post-partum, dell'astensione facoltativa, delle assenze per malattia del bambino e dei riposi giornalieri, nei limiti previsti dal D.Lgs 26.3.2001 n. 151.

## **ART. 13 - CONGEDI**

### ***1 - 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.

### ***2 - 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. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**

**Normativa prevista dall'art. 12 del C.C.N.L. 14 marzo 2000, in vigore per i rapporti instaurati prima dell'effettiva applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 (Vedi nota a verbale)**

#### **Norme generali**

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

#### **Capo di applicazione**

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (6° livello 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

#### **Periodo di prova**

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova non superiore a quella prevista per il proprio livello finale dall'art. 7 (Periodo di prova).

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

#### **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 riferiscano 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 dal 8 gennaio 1998 (sino a scadenza del contratto di apprendistato stipulato entro il 13.03.200).**

#### **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 alla attività da svolgere (**)	18	24	30	36	42

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. 39, 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; 48 48	24	36		42	
- Soggetti disabili (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992) (*)					
Soggetti con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica 42 48	18	30		36	
professionale idonei rispetto alla attività da svolgere (**)					

(\*) Per questi lavoratori le parti hanno inteso dare concreta attuazione a quanto previsto dall'art. ~~35~~39, 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, di cui all'legato 3 del 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.

### **Nota a verbale - Apprendistato, ai sensi del D.Lgs n. 276/2003.**

Per la regolamentazione della nuova normativa sull'apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, si rinvia a quanto previsto dal verbale di intesa e dal testo contrattuale pubblicato in calce all'art. 68.

## **ART. 15 - 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 auspiccate 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 inquadrature nell'8° e nel 7° livello (6° e 5° per il settore panificazione industriale);
- b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrature nel 6° livello (4° per il settore panificazione industriale);
- c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrature in livelli superiori al 6° (superiori al 4° per il settore panificazione industriale);

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 C.C.N.L.), nonché quanto previsto dal presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L..

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 C.C.L.N., 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. 18 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 C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del presente contratto.

## **ART. 16 - 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) salva 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 - Indennità di disponibilità**

**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. 46 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. 37 del presente C.C.N.L. 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, salva 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, nonché 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, nonché 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. 17 - 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 modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) il luogo di lavoro, nonché 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 C.C.N.L..

### **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, nonché 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'impedimento 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'impedimento 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 impedimento 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. 10 (Lavoro a tempo parziale) del presente C.C.N.L..

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

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 presti 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 C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 24 del presente C.C.N.L..

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. 18 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di nove livelli, sulla base delle seguenti declaratorie:

**8° Livello (ex operai)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica;
- gli addetti al carico e scarico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini.

**7° Livello (ex impiegati - ex operai)**

Appartengono a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- lavoratori che nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le normali regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti;
- lavoratori che svolgono attività produttive semplici nonché gli aiutanti dei livelli superiori;
- lavoratori addetti al processo produttivo, che passano dall'8° al 7° livello dopo 6 mesi di calendario di effettiva prestazione nell'8° livello.

**6° Livello (ex impiegati - ex operai)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- lavoratori specializzati che svolgono attività tecnico-pratiche nelle operazioni di manutenzione di impianti di produzione o macchine complesse e con capacità di regolazione e messa a punto;
- lavoratori specializzati che, in possesso delle caratteristiche di cui ai precedenti capoversi, svolgono analoghe attività nella distribuzione o in altri settori aziendali, nonché i lavoratori specializzati che, avendo acquisito professionalità specifica per prolungato esercizio nella mansione, operano normalmente su tutte le macchine semplici per la lavorazione e il confezionamento, curando anche la loro messa a punto ed effettuando, oltre il cambio dei formati, interventi di ordinaria manutenzione.

**5° Livello (ex impiegati - ex operai - viaggiatori o piazzisti)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori altamente specializzati che, in condizione di autonomia operativa, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenze ed esperienze tecnico-professionali inerenti la tecnologia del processo produttivo e/o l'interpretazione di schemi costruttivi e funzionali, nonché i lavoratori che, in possesso dei requisiti di cui sopra, conducono e controllano impianti di produzione particolarmente complessi;
- i viaggiatori o i piazzisti di 2° categoria, e cioè gli impiegati d'ordine, comunque denominati, assunti stabilmente dall'azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

**4° Livello (ex impiegati - ex intermedi - ex operai)**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del quinto livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- guidano, controllano e coordinano, con autonomia nell'ambito delle proprie funzioni, squadre di altri lavoratori;
- eseguono, con elevato grado di autonomia e con l'apporto di particolare competenza tecnico-pratica, interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, attrezzamento, montaggio, revisione e collaudo di impianti complessi ed effettuano modifiche strutturali sugli

stessi;

- i lavoratori che, a seguito di prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'esercizio della mansione, in condizioni di autonomia operativa e con facoltà di iniziativa, svolgono attività complesse di carattere tecnico e produttivo, conducendo e controllando, con interventi risolutivi per garantire la qualità del prodotto in termini di caratteristiche chimico-fisiche, gusto, igienicità ed aspetto, più impianti particolarmente complessi ed effettuando sugli stessi, con gli opportuni coordinamenti, le operazioni di messa a punto e pronto intervento di manutenzione senza ricorrere agli specialisti di officina.

### **3° Livello (ex impiegati - ex intermedi - viaggiatori o piazzisti)**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;

- i viaggiatori o i piazzisti di 1° categoria, e cioè gli impiegati di concetto, comunque denominati, assunti stabilmente da un'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto l'incarico.

### **2° Livello (ex impiegati)**

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali.

### **1° Livello (ex impiegati)**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 2° livello e una notevole esperienza, acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e al controllo delle attività di unità organizzative od operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

### **Livello Quadri**

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ai quali venga attribuita la qualifica di quadro e che, partecipando con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, operano con ampia facoltà di iniziativa, con ampia autonomia decisionale e discrezionalità di poteri per la realizzazione di importanti obiettivi aziendali.

Al quadro potrà essere affidata la rappresentanza dell'azienda, con potere decisionale, mediante deleghe speciali.

Gerarchicamente, il quadro dipende unicamente dalla dirigenza dell'azienda.

\* \* \* \* \*

Con decorrenza dal 1.1.2001, nelle aziende con più di 50 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, le parti convengono che, qualora a fronte di nuove tecnologie risultino necessari nuovi assetti organizzativi, a livello aziendale, su parere conforme della Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento, possano essere sperimentati, per i lavoratori del 7°, 6° e 5° livello, modelli di riferimento basati sulla polifunzionalità organizzativa (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità), non dovuta a sostituzioni, anche con la partecipazione a specifici corsi di formazione.

Al raggiungimento di tali professionalità, da accertare attraverso verifiche periodiche, le parti aziendali potranno concordare l'erogazione di specifiche indennità di mansione, nell'ambito di un importo massimo pari al 50% del differenziale economico tra il livello contrattuale di appartenenza del lavoratore e quello immediatamente superiore, assorbibile dal superminimo individuale eventualmente corrisposto ed in caso di passaggio al livello superiore.

## **Classificazione del personale per il settore panificazione industriale**

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le esemplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrare nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive

prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le Parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

#### **Livello 1°**

Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

Esempi: capo ufficio di uno dei rami di attività dell'azienda (contabilità, personale, vendite, ecc.): capo centro elettro-contabile.

#### **Livello 2°**

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

Esempi: contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri: addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel terzo livello).

#### **Livello 3A**

Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.

Esempi: capo squadra; capo linea.

#### **Livello 3B**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esempi: aiuto contabile, fatturista, addetto pratiche personale, magazziniere responsabile;

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico professionale.

Esempi: impastatore, infornatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

#### **Livello 4°**

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di semplice natura esecutiva, con particolari attitudini.

Esempi: stenodattilografo;

- i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.

Esempi: aiutanti qualificati in panificazione, pasticceria, ecc., addetto macchinario interno, addetto preparazione lieviti, autista, aiuto meccanico, aiuto elettricista.

#### **Livello 5°**

Appartengono a questo livello i lavoratori che nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svolgono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione, dattilografo, centralinista, mulettista, custode, portiere.

#### **Livello 6°**

Appartengono a questo livello i lavoratori nei vari processi produttivi e/o distributivi che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza.

Esempi: fattorini, personale di fatica, addetti a carico e scarico, manovali generici.

## **ART. 19 - NORMATIVA PARTICOLARE PER I QUADRI**

L'azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" per "rischio di responsabilità civile verso terzi

conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali” per un importo commisurato a tale rischio.

E’ escluso da tale copertura assicurativa il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative-produttive dell’azienda, al quadro è riconosciuta la possibilità di partecipare a corsi formativi specificamente inerenti le mansioni svolte in azienda, per il miglioramento del livello di preparazione professionale.

Fermi restando i diritti derivanti dalla vigente normativa in materia di brevetti e diritti d’autore, al quadro è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso nelle specifiche attività svolte, purché espressamente e preventivamente autorizzato dall’azienda.

#### **Nota a verbale n. 1**

Le parti dichiarano che, con la definizione di quadro di cui all’art. ~~13~~18 (Classificazione dei lavoratori) e con la presente disciplina, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.1985 n. 190.

#### **Nota a verbale n. 2**

Ai lavoratori con la qualifica di quadro si applicano le norme di legge disposte per gli impiegati e, per quanto non specificamente regolamentato, le norme contrattuali previste per gli impiegati del 1° livello.

### **ART. 20 - LAVORATORI ESPOSTI AL RISCHIO DI RESPONSABILITA' CIVILE VERSO TERZI**

In applicazione dell’art. 5 della legge n. 190/1985, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

### **ART. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI**

In relazione ad esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti un peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.

Al lavoratore che sia adibito non occasionalmente e con carattere di prevalenza a mansioni di livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo pari alla differenza fra la retribuzione di fatto percepita e quella minima del predetto livello superiore; comunque, trascorso un periodo di tre mesi continuativi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, il lavoratore acquisisce il passaggio al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto; in tal caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello e la relativa retribuzione saranno riconosciute quando la somma di tali periodi sia superiore a tre mesi nell’arco di nove mesi.

### **ART. 22 - ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA**

Si considerano rientranti fra i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia esclusivamente i seguenti: autisti, infermieri, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani, diurni e notturni.

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.

Le ore prestate oltre le 48 settimanali saranno compensate con la retribuzione normale di fatto maggiorata del 15%.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità,



sarà tenuto conto della normale retribuzione di fatto percepita dal discontinuo in relazione al suo orario contrattuale normale.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto della riduzione dell'orario di lavoro (art. ~~24~~25), per i lavoratori di cui al presente articolo, il riferimento alle ore di attività lavorativa ordinaria settimanale effettivamente prestate è quello espressamente determinato dai rispettivi contratti individuali, purché uguali o superiori alle 40 ore settimanali.

## **ART. 23 - 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. 25.

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. 25, 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 morbidità, 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 comprovate 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. 25 (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***

Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore e articolato su sei giorni.

### **ART. 24 - FLESSIBILITA'**

#### ***I - 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. 29, 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. 27, 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***

Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore.

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

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciuti ulteriori 9 di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio Nazionale ed alle Organizzazioni Sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

Fermo restando quanto sopra previsto, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

### ***2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE***

Allo scopo di limitare ricorsi anomali ad ore straordinarie, che non trovino obbiettive 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. 29, 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. 29, 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. 25 - 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 turni 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. 26 - OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

Le parti convengono che il confronto, previsto dall'attuale legislazione, finalizzato all'esame delle situazioni di esubero del personale conseguenti a crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni sarà orientato alla ricerca di soluzioni che, contemperando le esigenze aziendali, riducano l'impatto occupazionale.

In tal senso le parti, tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive, organizzative, economiche e di competitività dell'azienda interessata, valuteranno la possibilità e la praticabilità:

- di misure tese a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze degli esuberi, con particolare riferimento ai lavoratori non in grado di ricevere dai trattamenti di legge una risposta adeguata;
- di destinare, in tutto od in parte, le maggiori risorse prodotte in applicazione dell'art. 54 all'occupazione anziché alla distribuzione dei benefici economici, attraverso riduzioni di orari ovvero programmi di riqualificazione professionale, che consentano recuperi di organici in esubero.

Inoltre, in caso di ricorso alla C.I.G., ordinaria e straordinaria, le parti valuteranno la possibilità di utilizzare prioritariamente e preventivamente tutte le riduzioni di orario contrattualmente previste, di cui agli artt. 24, 25, 30 e 31, nonché le festività cadenti, per calendario o per legge, di domenica.

Una valutazione dei risultati complessivi di tali misure potrà essere fatta in occasione degli incontri dell'Osservatorio di cui all'art. 1.

UNIONALIMENTARI/CONFAPI E FAI-F/CISL-FLAI/CGIL-UILA/UIL si attiveranno perché vengano sollecitamente emanate le disposizioni legislative di cui al Protocollo nazionale 23.7.1993 relative alla riforma dell'apprendistato, alla legge quadro sulla formazione e al "lavoro interinale" e si incontreranno successivamente alla loro emanazione per valutarne le modalità applicative nel settore.

#### **Nota a verbale**

Qualora il Ministero del lavoro riconosca l'inquadramento nell'industria manifatturiera delle aziende produttrici di pasti destinati a collettività, così come richiesto dalle parti nel "Campo di applicazione del contratto - Dichiarazione comune delle parti", le parti nazionali si reincontreranno per definire una normativa specifica per il cambio di appalti.

### **ART. 27 - RIPOSO PER I PASTI**

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una 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. 29 (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.

#### **Riposo per i pasti per il settore panificazione industriale**

Dalla normativa di cui sopra è escluso il settore panificazione.

### **ART. 28 - INTERRUZIONI DEL LAVORO E RECUPERI**

In caso di interruzioni di breve durata dovute a cause di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà delle parti, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 50 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti, nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della



paga per tutte le ore di presenza.

Quanto sopra non preclude il ricorso dell'azienda all'intervento della CIG ai sensi delle leggi vigenti; in tal caso ai lavoratori verrà erogato unicamente quanto previsto dalla normativa CIG. Il tempo di lavoro perduto a causa di forza maggiore e le interruzioni concordate tra le parti interessate saranno recuperate, se richieste dall'azienda. Tale recupero sarà contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettuerà di norma entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

## **ART. 29 - 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. 23 e 24), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendali, 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. 31(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 avvicinata 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.
- 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. 204 (Flessibilità), 27 (Riposo per i pasti), 53 (Indennità maneggio denaro), 52 (Indennità di disagio), in quanto comprensive 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**

**Operai Intermedi  
Impiegati**

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 sett.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	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 nott. (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>
1	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 effett. 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	45%	45%
2	Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3	Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre le 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 sett. 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 sett. 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 sett.feriale notturno	-----	65%
8	Lavoro oltre le 40 ore sett. 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 sett.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

		<b>Operai Intermedi Impiegati</b>	
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 nott.(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

		<b>Operai Impiegati</b>	
1	Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno (*)	30%	30%
2	Lavoro festivo o domenicale (*)	20%	20%
3	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) (**)	75%	-
4	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) (*)	30%	-
5	Lavoro notturno (inteso per tale quello prestato dalle 21.00 alle 4.00) (*)	50%	50%

(\*) Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%.

(\*\*) Non cumulabile con le altre maggiorazioni. Da corrispondersi indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

## **ART. 30 - RIPOSO SETTIMANALE**

Il riposo settimanale è disciplinato dall'art. 9 del D.Lgs n. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni previste dalla stessa normativa

### **Normativa particolare per i VV.PP.**

Il viaggiatore o piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale.

Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto ad ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta.

Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

## **ART. 31 - GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 30 (Riposo settimanale).

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54, del DPR 28 dicembre 1985, n. 792 e della legge 20.11.2000 n. 336, sono considerati giorni festivi:

### **a) le festività del:**

- 1) 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 2) 1° maggio (festa del lavoro);

### **b) le festività di:**

- 1) Capodanno ( 1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Fondazione della Repubblica (2 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

### **c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento (per il Comune di Roma: SS Pietro e Paolo - 29 giugno).**

Per il viaggiatore o piazzista che non faccia capo ad una unità produttiva, il giorno del S. Patrono sarà quello convenzionalmente stabilito.

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge. Le norme previste dalla legge 31 marzo 1954 n. 90 per il trattamento delle festività di cui al punto b) sono estese alle festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Nel solo caso in cui una delle giornate festive di cui ai precedenti punti a), b) e c) cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad 1/26° della retribuzione normale di fatto.

### **Festività abolite**

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, come modificate dal DPR 28.12.1985 n. 792, i lavoratori fruiscono di 32 ore di permessi individuali retribuiti.

Tali ore maturano per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

I permessi saranno usufruiti, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva, nei periodi di minore intensità produttiva e con esclusione dei periodi di stagionalità, di utilizzo di flessibilità, ovvero nei momenti di maggiore intensità produttiva. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

## **ART. 32 - FERIE**

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. 31, 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. 31, 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 ospedalizzata;
  - certificato di malattia la cui prognosi iniziale risulti superiore a 10 giorni;
- a condizione che il lavoratore assolvere 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 - SERVIZIO MILITARE E VOLONTARIATO**

### **1) Servizio militare**

In caso di interruzione del servizio per adempiere agli obblighi di leva, il rapporto di lavoro resta sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Qualora il lavoratore non si ponga a disposizione dell'Azienda per riprendere il servizio, entro 30 gg. dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, sarà considerato dimissionario dalla data di chiamata alle armi.

La conservazione del posto non spetta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, se non nei limiti della durata del contratto.

Per quanto non previsto dalle norme del presente articolo, sia nel caso di chiamata di leva che in quello di richiamo alle armi si applicano le norme di legge in vigore.

### **2) Volontariato**

Le imprese consentiranno, compatibilmente con le esigenze organizzative, ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte ai registri di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991 n. 266, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente C.C.N.L.

## **ART. 34 - CONGEDO MATRIMONIALE**

In caso di matrimonio avente effetti civili secondo la legislazione italiana, al lavoratore non in prova ed in servizio effettivo, compete un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione, da usufruire nel periodo intercorrente tra la data delle pubblicazioni ed i 30 giorni successivi al matrimonio.

La richiesta deve essere effettuata dal lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio.

Al termine del congedo il lavoratore ha l'obbligo di esibire regolare certificato (documentazione) attestante la celebrazione del matrimonio.

Qualora tale certificato sia rilasciato da un'Autorità straniera, lo stesso dovrà essere fatto tradurre in italiano nonché vistare e legalizzare dalle Autorità Diplomatiche o Consolari italiane operanti nel territorio di quel Paese.

Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

Il congedo matrimoniale non può:

- essere computato nel periodo di ferie annuali;
- coincidere con il periodo di preavviso, fatte salve diverse intese tra le parti.

La malattia insorta durante il godimento del congedo non ne sospende il decorso, fatti salvi i giorni di ricovero ospedaliero se comunicati e documentati all'azienda entro i normali termini di comunicazione della malattia.

In applicazione della circ. INPS 22.7.1990 n. 190, ai lavoratori extracomunitari, che contraggono matrimonio all'estero, l'assegno compete purchè:

- abbiano prestato l'attività presso l'azienda, da prima del matrimonio;
- risultino regolarmente residenti in Italia, da prima del matrimonio;
- abbiano acquisito anche in Italia lo stato di coniugati, a seguito di matrimonio all'estero, da documentarsi attraverso la certificazione anagrafica rilasciata dal Comune di residenza;

Nelle more del rilascio di tale certificazione è ritenuta sufficiente l'esibizione del certificato di matrimonio rilasciato dall'Autorità estera.

Se il lavoratore è cittadino di un Paese che prevede la poligamia, l'assegno è dovuto una sola volta (salvo i casi di morte del coniuge o divorzio).

## **ART. 35 - TRASFERTE**

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le parti interessate.

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

di otto ore; quelle eccedenti saranno compensate con il 65% della retribuzione normale. Tale modifica non si cumula con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario. L'importo approssimativo delle spese di cui al comma 1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

#### **Interpretazione comune dell'art. 35 (Trasferte)**

Il 2° comma dell'art. 35 (trasferte) deve essere interpretato nel senso che le ore di viaggio, da retribuire al 100% della retribuzione normale, sono quelle coincidenti con il normale orario di lavoro in atto nello stabilimento di origine mentre le ore di viaggio, da retribuire al 65% della stessa retribuzione, sono quelle non coincidenti con il normale orario di lavoro.

#### **Nota a verbale**

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

#### **Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole**

Il trattamento di cui al comma 2 del presente articolo sarà oggetto di contrattazione aziendale.

#### **Dichiarazione comune**

Le indennità forfettarie eventualmente concordate tra le parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che le indennità così come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

## **ART. 36 - TRASFERIMENTI**

Il lavoratore che venga trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per se e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia (\*).

Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti.

Il lavoratore interessato al trasferimento potrà richiedere l'assistenza della R.S.U.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chiedi il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

#### **(\*) Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole**

Le indennità del comma 3 del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione, rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

## **ART. 37 - 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 perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 57. 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.

Egual 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:

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Corresponsione dell'intera retribuzione</b>	<b>Corresponsione di metà retribuzione</b>
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 morbosità 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 dall'art. 2120 cod. civ, 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. 40.

#### **MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE**

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato. 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.

#### **Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio



dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

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 perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. ~~64~~<sup>57</sup>. 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 di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

#### **Malattia insorta durante le ferie**

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

#### **Periodo di conservazione del posto**

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite 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 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, 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 in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.

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 col 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 in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 38, il lavoratore assente 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 potrà essere licenziato.

### **ART. 38 - INFORTUNIO SUL LAVORO**

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro, all'operaio non in prova sarà conservato il posto di lavoro fino alla guarigione clinica.

Inoltre, l'azienda corrisponderà una integrazione dell'indennità di inabilità temporanea, erogata dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe globalmente percepito dall'inizio dell'assenza per infortunio fino alla cessazione del riconoscimento della predetta indennità.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.

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

Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non può eccedere la durata del contratto medesimo.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 12.3.1999 n. 68, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia professionale non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della stessa legge se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia professionale non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli Uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8 della stessa legge.

### **ART. 39 - HANDICAPPATI E SOGGETTI AVENTI DIRITTI AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA**

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le aziende informeranno di volta in volta le Rappresentanze sindacali unitarie degli avviamenti obbligatoriamente disposti dall'Ente competente al fine di esaminare, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, ogni possibilità di inserimento di tali invalidi.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli handicappati aventi diritto al collocamento obbligatorio ed in quanto tali, avviati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa delle varie categorie degli stessi anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie. A tal fine le aziende comunicheranno alle stesse Rappresentanze notizie utili per raggiungere la finalità di cui sopra anche tramite l'utilizzo di programmi di formazione professionale curati dagli Enti competenti.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa

speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai “sistemi di lavoro protetto” di cui all’art. 25 della legge 3 marzo 1971 n. 118. In tale spirito convengono di intervenire presso i competenti ministri del Lavoro e della Sanità, affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

#### **Dichiarazione a verbale**

Ai lavoratori handicappati si applicano inoltre le disposizioni di cui all’art. 33, 6° comma della legge 5.2.1992 n. 104.

Permessi non retribuiti verranno concessi compatibilmente con le esigenze del servizio al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità. La richiesta dovrà essere presentata con congruo anticipo.

L’Azienda concederà inoltre, su richiesta, al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino a un massimo complessivo nell’anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali a fronte delle ex-festività e delle riduzioni di orario di cui all’art. 25 del presente contratto. Il trattamento di cui sopra non sarà cumulabile con quanto eventualmente già previsto in sede aziendale e comunque dall’art. 33 della legge 5.2.1992. n. 104.

Nell’ambito delle attività dell’Osservatorio nazionale di settore di cui all’art. 1, volte anche a proporre modifiche normative e/o legislative, le parti si impegnano a valutare le opportune proposte per l’incentivazione dell’inserimento al lavoro dei soggetti avviati ai sensi della legge n. 68/1999 o comunque assunti ai sensi della legge 5.2.1992 n. 104.

### **ART. 40 - STATI DI TOSSICODIPENDENZA**

Permessi non retribuiti potranno essere accordati, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 3093), il lavoratore, del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all’esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell’Azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell’art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico, attestante l’effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell’eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Prevvia richiesta scritta, l’azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, non superiore a 4 mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell’attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare

attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 99 della legge 26 giugno 1990, n.162, in attuazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n.56.

## **ART. 41 - AMBIENTE DI LAVORO**

Alle Rappresentanze sindacali unitarie è riconosciuta, previo avviso alla Direzione aziendale, la facoltà di accertamento, di analisi e di controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, avvalendosi di esperti e tecnici scelti nell'ambito di Enti pubblici competenti in materia.

Altri Enti specializzati, anche privati, dovranno essere scelti di comune accordo con la Direzione aziendale.

Gli esperti e tecnici degli Enti di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza.

I risultati delle rilevazioni ambientali vengono annotati nel registro dei dati ambientali, conservato a cura dell'Azienda e tenuto a disposizione delle Rappresentanze di cui sopra.

Gli oneri derivanti dagli accertamenti medici e dalle rilevazioni concordati ed eseguiti da uno degli Enti di cui ai commi 1 e 2, secondo i criteri ivi previsti, saranno a carico delle aziende.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende comunicheranno alle Rappresentanze sindacali unitarie l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi, con le quali il lavoratore può venire a contatto, suscettibili di determinare conseguenze sul suo stato di salute.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto e verrà aggiornato con i criteri indicati nel precedente capoverso in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Fermo restando l'impegno delle aziende di mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di salubrità e di igiene, tenendo in particolare conto la caratterizzazione dell'industria alimentare, la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie, in presenza di eventuali riconosciute condizioni nocive, concorderanno provvedimenti che valgano a superare tali fattori di nocività e, in questo ambito, condizioni transitorie a tutela della salute dei lavoratori.

Le parti, fermo restando l'attuazione dell'accordo interconfederale 27.10.1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno convenuto di definire gli aspetti demandati da tale accordo nell'allegato 2 del presente C.C.N.L.

## **ART. 42 - FACILITAZIONI PER LA FREQUENZA AI CORSI E GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori di cui al comma 1 potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali. A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

## **ART. 43 - DIRITTO ALLO STUDIO**

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico della azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie o con l'esecutivo dello stesso. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, semprechè il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti o Enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, semprechè detti corsi vengano svolti presso gli Istituti o gli Enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

#### **Nota a verbale**

Come previsto dall'art. 2, le parti aziendali potranno destinare il monte ore di cui al presente



articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Qualora la formazione venga effettuata fuori dall'orario di lavoro, tali ore verranno retribuite a regime ordinario.

## **ART. 44 - 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.

## **PARTE TERZA RETRIBUZIONE**

### **ART. 45 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori con periodicità mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (minimo mensile, contingenza, ecc) e la elencazione delle trattenute.

E' facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previo accordo con i lavoratori interessati, raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

E' ammesso il pagamento anche con assegno bancario, con assegno circolare, con accredito in conto corrente.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

### **ART. 46 - CRITERI DELLA MENSILIZZAZIONE**

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che

comportino il diritto alla intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 31;

b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

#### **Normativa particolare per i VVPP.**

La retribuzione mensile del viaggiatore o piazzista non può essere inferiore ai minimi mensili di cui alla tabella allegata.

Alla suddetta retribuzione minima mensile possono essere aggiunti elementi incentivanti.

Per il viaggiatore o Piazzista retribuito anche a provvigione o altri elementi incentivanti, la determinazione del trattamento per ferie e tredicesima, terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica. Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato. Ai fini della indennità di mancato preavviso, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2121 C.C.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'Azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie, i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

### **ART. 47 - INDENNITA' DI CONTINGENZA**

Al 1° novembre 1991, l'indennità di contingenza risulta essere quella di seguito indicata.

<b>Livelli contrattuali</b>	<b>Congingenza totale</b>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
Quadri	1.058.029	546,43
1°	1.054.148	544,42
2°	1.040.887	537,57
3°	1.025.416	529,58
4°	1.016.571	525,02
5°	1.009.944	521,59
6°	1.005.524	519,31
7°	1.001.104	517,03
8°	996.683	514,74

### **ART. 48 – 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>Incre- menti</b>	<b>Minimi</b>	<b>Incre- menti</b>	<b>Minimi</b>	<b>Incre- menti</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. 14.

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

#### **Trattamento economico per il settore panificazione industriale**

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale dovrà comprendere:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1.11.1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti:

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate a tutto il personale qualificato verranno corrisposte le seguenti paghe base nazionali:

<b>Livello</b>	<b>Fino al 31.5.2002</b>	<b>Dal 1.6.2002</b>	<b>Dal 1.1.2003</b>
1°	785,74	836,70	874,92
2°	725,78	772,66	807,82
3°A	670,26	713,32	745,61
3°B	624,40	664,40	694,40
4°	525,39	559,28	584,69
5°	465,84	496,16	518,90
6°	393,39	418,87	437,98

Le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali, che sono stati definiti

nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

<b>Livello</b>	<b>Dal 1.6.2002</b>	<b>Dal 1.1.2003</b>	<b>Totale</b>
1°	50,96	38,22	89,18
2°	46,88	35,16	82,04
3°A	43,06	32,29	75,35
3°B	40,00	30,00	70,00
4°	33,89	25,41	59,30
5°	30,32	22,74	53,06
6°	25,48	19,11	44,59

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo:

- possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto;

- verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art. 14 - settore panificazione industriale - del vigente C.C.N.L. UNIONALIMENTARI - CONFAPI 14.3.2000.

#### **INDENNITÀ DI CONTINGENZA AL 1.11.1991**

<b>Livello</b>	<b>Importo</b>	
	<b>£.</b>	<b>€</b>
1°	1.027.050	530,43
2°	1.021.424	527,52
3A	1.016.152	524,80
3B	1.011.857	522,81
4°	1.002.250	517,62
5°	996.524	514,66
6°	989.765	511,71

#### **ART. 49 - TREDICESIMA MENSILITA'**

Ai lavoratori considerati in servizio l'azienda corrisponderà per ciascun anno, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati, nei limiti della conservazione del posto e nelle percentuali di cui agli artt. 36 e 37, ai fini della maturazione della tredicesima mensilità.

#### **ART. 50 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'**

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno l'azienda corrisponderà ai lavoratori considerati in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione normale mensile di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio saranno computati nei limiti della conservazione del posto di lavoro e nelle percentuali di cui agli artt. 37 e 38.

La quattordicesima mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità.

## ART. 51 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Fermo restando che per quanto concerne il passaggio dal regime in vigore anteriormente al 1.4.1992 a quello di cui al presente articolo si fa riferimento al C.C.N.L. 9.2.1996 (testo riportato nell'allegato 3 di tale C.C.N.L.), per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda (con esclusione dei contratti di apprendistato stipulati prima dell'effettiva applicabilità del D.Lgs. n. 276/2003), tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti assunti in applicazione del D.Lgs. n. 276/2003 e nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del presente C.C.N.L., maturano, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali, in cifra fissa secondo la seguente tabella:

<b>Livelli</b>	<b>Importo unitario (*)</b>
Quadri	54,62
1°	51,42
2°	44,71
3°	36,89
4°	32,42
5°	29,06
6°	26,83
7°	24,59
8°	22,35

(\*) Importi in vigore dal 1.3.1999.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

In caso di passaggio di livello l'importo già maturato sarà riconosciuto nella misura del valore unitario previsto per il livello di arrivo, restando inteso che gli scatti biennali saranno sempre pari ad un massimo di cinque per ogni dipendente.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione normale di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti delle altre forme di retribuzione ad incentivo.

Per effetto della nuova normativa di cui sopra non si effettuerà più alcun ricalcolo degli scatti maturati alla data di stipula del presente accordo sui nuovi minimi e sull'ex indennità di contingenza, ferma restando la revisione degli importi unitari di cui al 1° comma del presente articolo.

Il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati fino al 31.12.1995 è considerato utile ai fini del raggiungimento del numero massimo degli aumenti periodici previsti dal primo comma del presente articolo.

### **Nota a verbale**

Per i contratti di formazione e lavoro stipulati dopo il 1° aprile 1992, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre dal momento dell'assunzione.

### **Aumenti periodici di anzianità per il settore panificazione industriale**

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

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

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei



minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella:

Importi dal 1.8.1997		
Livello		
	Lit.	€
1°	66.370	34,28
2°	61.315	31,67
3°A	56.640	29,25
3°B	52.750	27,24
4°	44.365	22,91
5°	39.250	20,27
6°	33.185	17,14

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31.7.97 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui a livello territoriale, alla data del 31 luglio 1997, dovessero risultare minimi tabellari diversi, il calcolo degli scatti in cifra fissa dovrà essere su questi effettuato con i criteri indicati dal presente articolo.

## ART. 52 - INDENNITA' DI DISAGIO

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sottodescritte, le parti in azienda potranno prevedere una indennità “di disagio”, da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

### - *Disagio freddo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

### - *Disagio caldo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

### - *Disagio umido*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

## ART. 53 - INDENNITA' DI DISAGIO

Dal 1.1.2000, l'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza pari a:

Livelli	Importi/giorno dal 1.1.2000	
Quadri	5,16	
1°	5,16	(1° livello per il settore panificazione industriale)
2°	5,16	(2° livello per il settore panificazione industriale)
3°	4,13	(3A livello per il settore panificazione industriale)
4°	4,13	(3B livello per il settore panificazione industriale)
5°	4,13	(4° livello per il settore panificazione industriale)
6°	3,10	(5° livello per il settore panificazione industriale)

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti altri istituti contrattuali e di legge.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

## **ART. 54 - 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 C.C.N.L. 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.

### **Indennità sostitutiva del premio per obiettivi**

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	Incrementi dal	Importi dal	Parametri
---------	-----------------	----------------	-------------	-----------

	31.7.2202 (*)		1.8.2002		1.8.2002		
	Lit	€	Lit.	€	Lit.	€	
Quadri	34.000	17,56	16.743	8,65	50.743	26,21	244,32
1°	32.200	16,63	15.569	8,04	47.769	24,67	230
2°	28.000	14,46	13.538	6,99	41.538	21,45	200
3°	23.100	11,93	11.169	5,77	34.269	17,70	165
4°	20.300	10,48	9.815	5,07	30.115	15,55	145
5°	18.200	9,40	8.800	4,54	27.000	13,94	130
6°	16.800	8,68	8.123	4,20	24.923	12,87	120
7°	15.400	7,95	7.446	3,85	22.846	11,80	110
8°	14.000	7,23	6.769	3,50	20.769	10,73	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:

<b>Livelli</b>	<b>Parametri</b>	<b>Importi dal 1.8.2006</b>
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

#### **Premio di produzione per il settore panificazione industriale**

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dal 1.8.1995:

<b>Livello</b>	<b>Valore del premio di produzione dal 1.8.1995</b>	
	<b>Lit.</b>	<b>€</b>
1°	68.160	35,20
2°	63.000	32,54
3°A	58.260	30,09
3°B	54.300	28,04
4°	45.600	23,55

5°	40.260	20,79
6°	34.080	17,60

#### **Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale**

A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui all'art. 54, erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni e/o premi che, per prassi aziendale, svolgono una funzione analoga, corrisposti anche con criteri plurimensili;
- 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.

<b>Livello</b>	<b>Importi dal 1.1.2004</b>	
	<b>Lit</b>	<b>€</b>
1°	41.538	21,45
2°	38.214	19,74
3°A	35.307	18,23
3°B	32.607	16,84
4°	27.622	14,27
5°	24.507	12,66
6°	20.769	10,73

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.

### **PARTE QUARTA DISCIPLINA AZIENDALE**

#### **ART. 55 - RAPPORTI IN AZIENDA**

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di correttezza ed educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori.

In particolare, ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- osservare. le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- osservare l'orario di lavoro;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli;
- non prestare attività presso altre aziende anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'Azienda impronerà i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al

rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per la pari opportunità.

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.

L'Azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

#### **Norme particolari**

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentita l'entrata o il trattenimento nello stabilimento in ore non comprese nell'orario di lavoro del dipendente; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti, o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300/1970.

### **ART. 56 - DANNI ALLA LAVORAZIONE**

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta.

In caso di risoluzione del rapporto, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

### **ART. 57 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 55, 56 e 57 del presente C.C.N.L. (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

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

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- 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) alterchi, 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.

## **PARTE QUINTA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **ART. 58 - PREAVVISO**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di un lavoratore non in prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un periodo di preavviso, salvo il caso di cui all'art. 57 (Provvedimenti disciplinari).

Il rapporto di lavoro a tempo determinato può essere risolto dal lavoratore prima della scadenza del termine osservando i termini di preavviso sotto indicati, che comunque non potranno superare il periodo intercorrente tra la data delle dimissioni e la scadenza del contratto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso più avanti previsti deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi un obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso può coincidere con il periodo di ferie, se in tal senso concordato tra le parti.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'Azienda concederà al lavoratore brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione; detti permessi saranno concessi dalla Direzione tenuto conto delle esigenze dell'Azienda, anche utilizzando, fino a concorrenza, i permessi retribuiti in conto ferie, le ex festività, la riduzione dell'orario di lavoro.

#### **Quadri - Impiegati - Intermedi**

<b>Anni di servizio</b>	<b>Livelli professionali</b>		
	<b>Quadri 1° e 2° (*)</b>	<b>3° (**)</b>	<b>Altri livelli</b>
Fino a 4 anni (***)	2 mesi (***)	1 mese (***)	1/2 mese
Oltre 4, fino a 10 anni (***)	3 mesi (***)	1 mese e 1/2 (***)	1 mese
Oltre i 10 anni (***)	4 mesi (***)	2 mesi (***)	1 mese e 1/2

(\*\*) 1° e 2° livello per il settore panificazione industriale.

(\*\*) 3A livello per il settore panificazione industriale.

(\*\*\*) I periodi indicati si intendono di calendario.

#### **Operai**

- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno di anzianità di servizio compiuto;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2 fermi restando i valori orari sopra esposti.

### **ART. 58 - PREAVVISO**

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. Cod. civ. 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
- 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., 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'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

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

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

\* in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

\* ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (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. 37, terza nota a verbale ed all'art. 40 del presente C.C.N.L..

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

## **ART. 60 - 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 C.C.N.L..

#### **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. 37 del presente C.C.N.L..

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**

### **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ART. 61 - PROVVIGIONI**

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.

Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.

La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili gli sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.

Al viaggiatore o al piazzista retribuito anche a provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.

Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente viaggiatore o piazzista.

#### **ART. 62 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

Per ogni anno di servizio prestato l'azienda corrisponderà al viaggiatore o piazzista non in prova, e in aggiunta al normale trattamento economico, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente entro la vigilia di Natale.

Nel caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il viaggiatore o piazzista non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

La quattordicesima mensilità del viaggiatore o piazzista sarà computata sul minimo tabellare, l'indennità di contingenza e sugli aumenti biennali di anzianità iniziati a maturare dalla data del 1° gennaio 1970.

## ART. 63 - RISCHIO DI 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. 64 - MANEGGIO DENARO

Dal 1.1.2000, il viaggiatore o piazzista, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per incasso delle vendite effettuate presso la clientela con diretta responsabilità per errore finanziario, ha diritto ad una indennità, per ogni giornata di effettiva presenza pari a:

Categorie e Livelli	Importi/giorno dal 1.1.2000
	€
1° cat./3° liv.	4,91
2° cat./5° liv.	4,39

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti altri istituti contrattuali e di legge.

### Dichiarazione

La disciplina così come concordata all'ultimo comma dell'art. ~~60-64~~ si sostituisce ad eventuali diverse situazioni di fatto anche se scaturenti da accordi aziendali rispettando la *ratio* delle indicazioni di cui al comma precedente.

Le parti si danno reciprocamente atto che la indennità per maneggio denaro, poiché spetta al dipendente la cui mansione normale si estrinseca nello svolgimento di operazione di incasso con effettiva assunzione della diretta responsabilità per errore finanziario, ha sempre presentato, fin dalla sua istituzione, gli stessi requisiti di quella che in altri settori viene definita indennità di cassa.

## ART. 65 - CAUZIONE

Le somme eventualmente richieste al viaggiatore o piazzista a titolo di cauzione dovranno essere determinate e vincolate a nome del garante e del garantito dopo un anno di durata del rapporto di lavoro, presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi maturano a favore del viaggiatore o piazzista. E' fatta salva la facoltà delle parti di convenire diverse pattuizioni qualora queste risultino più favorevoli al viaggiatore o piazzista.

La cauzione non sarà comunque richiesta quando i valori, normalmente affidati al viaggiatore o piazzista, non la giustificano.

## ART. 66 - 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. 67 - DIARIE E RIMBORSI SPESE**

La diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:

a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;

b) se invece il viaggiatore o piazzista, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per la esplicazione dei compiti di cui al comma 4 dell'art. 2 del C.C.N.L. 31 maggio 1980.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dal viaggiatore o piazzista per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa, per la distribuzione del suo lavoro, rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsate nei limiti della normalità. Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, in sede aziendale saranno individuati tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie i criteri da prendere a riferimento per la determinazione della misura dei rimborsi spese.

## **ART. 68 - CLAUSOLA DI RINVIO**

Per tutto quanto non regolamentato dalla presente parte sesta, valgono le norme generali o specifiche di cui alle precedenti parti ed articoli.

### **VERBALE DI INTESA**

#### **in merito all'apprendistato ed alla somministrazione di lavoro**

Tenuto conto che:

- In data 06 maggio 2004, tra UNIONALIMENTARI CONFAPI e FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, è stato sottoscritto 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;

- Le suddette Parti hanno, in pari data, sottoscritto le regolamentazioni dell'apprendistato e della somministrazione di lavoro di cui al D.Lgs. n. 276/2003, convenendo sulla opportunità di non inserirle nel testo contrattuale in quanto:

- La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, ai sensi degli artt. 48,49, e 50 del D.Lgs n. 276/2003, non è ancora operativa in carenza della definizione dei profili formativi, affidata a soggetti esterni rispetto ai firmatari del C.C.N.L.;

- L'effettiva operatività dei contratti di somministrazione, di cui agli artt. Da 20 a 28 dello stesso D.Lgs. entra in vigore dal momento in cui le agenzie per il lavoro riceveranno formale autorizzazione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali a svolgere la relativa attività; le Parti, al fine di consentire l'immediata applicazione delle nuove discipline si attiveranno presso le rispettive Organizzazioni nazionali e territoriali affinché sollecitino la definizione dei profili formativi dell'apprendistato,

**convengono**

di considerare parte integrante del C.C.N.L., ed immediatamente efficaci, le regolamentazioni di cui sopra, dal momento della effettiva operatività dei due istituti.

Roma, 6 maggio 2004

**FAI-CISL**

**FLAI-CGIL**

**UILA-UIL**

**UNIONALIMENTARI**

## **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, AI SENSI DEL D.LG. N. 276/2003**

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 qualifica:
  - 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 specializzazione 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) salva 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**

### **Numero massimo**

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.

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

### **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 al- l'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 del D.Lgs n. 276/2003.

### **1 - 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)**

<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>42</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>66</b>	<b>72</b>

<b>Da 51 a 250 dip.</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>60</b>
<b>Oltre 250 dip.</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>48</b>

**Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'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 e 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 alcolodipendenza;
- 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 - 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 2 e 3, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinato:

<b>Durata complessiva</b>	<b>Primo periodo</b>	<b>Secondo periodo</b>	<b>Terzo periodo</b>
<b>mesi</b>	<b>mesi</b>	<b>mesi</b>	<b>mesi</b>
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**

##### *Durata*

Livello	Durata
1° e 2°	90 giornate di lavoro effettivo
3°A e 3°B	60 giornate di lavoro effettivo
4°	45 giornate di lavoro effettivo
5° e 6°	30 giornate di lavoro effettivo . . . .

##### **FORMAZIONE**

Fermo restando quanto previsto dagli art. 48, comma 4, art. 49, comma 5 e art. 50, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, 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 rinviando 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) dello stesso D.Lgs.

##### **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.

É 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 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345).

Gli adolescenti (art. 11 del 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 comprovate 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.

**FAI/CISL  
UNIONALIMENTARI**

**FLAI/CGIL**

**UILA/UIL**

## **Allegato 1 - Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria**

### **1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della rappresentanza sindacale unitaria FLAI -

FAIT - UILA nonché le associazioni sindacali abilitate, congiuntamente o disgiuntamente, o la rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e da inviare altresì alla direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del 15° giorno lavorativo.

## **2. Quorum per la validità delle elezioni**

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei caso in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

## **3. Presentazione delle liste**

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;  
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui al punto 4, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla fissazione delle liste stesse ai sensi del punto 6, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste; in caso di rifiuto la candidatura è nulla.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

## **4. Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

La Commissione elettorale è composta da un minimo di 3 membri ad un massimo di 6, i cui nominativi saranno comunicati alla Direzione aziendale per la necessaria agibilità.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

## **5. Compiti della Commissione**

La commissione elettorale ha il compito di:

a) richiedere alla Direzione aziendale l'elenco aggiornato degli elettori dei singoli Collegi elettorali;

b) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) portare a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione all'albo almeno 8 giorni prima della data delle elezioni, le liste dei candidati, il luogo e la data delle votazioni;

e) costituire i seggi elettorali, eleggere il presidente, presiedere alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

f) predisporre le schede elettorali;

g) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

h) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al punto 16;

i) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

## **6. Affissioni**

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno 8

giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

## **7. Scrutatori**

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

## **8. Modalità del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera salvo casi espressamente e congiuntamente definiti da FLAI - FAI - UILA né per interposta persona.

Il voto si esprime per lista e preferenza.

Ove sia stata indicata solo la preferenza essa vale come voto di lista.

Non è ammessa l'espressione di preferenza su più liste, ciò rende il voto nullo.

Ogni elettore potrà esprimere una sola preferenza in caso di più preferenze sulla lista, queste sono valide solo come voto di lista.

Il numero dei seggi assegnato all'unità produttiva corrisponderà ai 2/3 del numero dei candidati che ogni singola lista potrà presentare.

La ripartizione dei seggi alle varie liste sarà determinata dal numero dei quozienti ottenuti.

Il quoziente elettorale sarà determinato dividendo il numero dei voti validi, (si considerano tali anche le schede bianche, si escludono le schede nulle) per il numero delle R.S.U. complessivamente spettanti al collegio elettorale o all'unità aziendale di cui trattasi. Nei casi in cui non si raggiungano quozienti pieni l'attribuzione avverrà tenendo conto dei resti più alti.

Risulteranno eletti i candidati che nella propria lista avranno ottenuto il numero maggiore dei voti. In caso di parità di voti all'interno della stessa lista risulterà eletto il candidato che ha una maggiore anzianità aziendale.

Si conviene che il 67% dei seggi vengono assegnati sulla base del numero dei quozienti elettorali ottenuti da ciascuna lista.

Il restante 33% viene ripartito fra i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni in misura proporzionale ai voti complessivi conseguiti nell'intera realtà produttiva.

## **9. Schede elettorali**

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

I voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

## **10. Modalità della votazione**

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della Legge 20.5.1970, n. 300.

## **11. Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla commissione elettorale.

## **12. Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

### **13. Riconoscimento degli elettori**

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire la Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

### **14. Compiti del Presidente**

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 12, "Attrezzatura del seggio elettorale" del presente allegato, la firma accanto al suo nominativo.

### **15. Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione.

### **16. Ricorsi alla Commissione elettorale**

La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale ed alla Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda.

### **17. Comitato dei garanti**

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **18. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria**

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **19. Adempimenti della Direzione aziendale**

La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

### **20. Norma generale**

I componenti la commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti il seggio elettorale ed i componenti il comitato dei garanti svolgeranno di norma il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso di coincidenza con l'orario di lavoro, previa richiesta delle organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse, nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

## **Allegato 2 - Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori**



Le parti fermo restando l'attuazione dell'accordo interconfederale 27.10.95 in materia di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro convengono di definire gli aspetti demandati da tale accordo alla contrattazione di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza ed alla agibilità, nel seguente modo:

### **1) NUMERO RAPPRESENTANTI**

#### **a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti**

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. L'elezione avviene con le modalità indicate al successivo punto 2).

#### **b) Aziende con più di 15 dipendenti**

- All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti a tempo indeterminato;

- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;

- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola e assunti a tempo indeterminato, che prestano la loro attività nelle sede/i aziendale/i; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro-quota.

#### **Norma transitoria**

Fino alla data di costituzione delle RSU, nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

#### **Nota verbale**

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conti, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle RSU, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

### **2) MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE SICUREZZA LAVORATORI**

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale.

### **3) DURATA DELL'INCARICO**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili, in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 626/94, le tutele previste dalla Legge n. 300/1970.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

#### **4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO**

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettera e) ed f) del D. Lgs. 19.09.94, n. 626, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1 lettera b) del D. Lgs. 19.09.1994 n. 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

#### **5) PERMESSI**

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato al rappresentante verranno concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno e pari a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti a tempo indeterminato.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 19.09.1994 n. 626, lettere b) c) d) g) i) l).

#### **6) RIUNIONI PERIODICHE**

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D. Lgs. 19.9.1994 n. 626, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

#### **7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA**

Il rappresentante riceve la formazione prevista dall'art. 22, comma 4 del D. Lgs. n. 626/1994, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti al precedente punto 5) e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali su rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

#### **Nota a verbale**

Le parti convengono che nel monte ore di formazione sopra previsto dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

### **Allegato 3 - Formazione degli apprendisti**

**Roma. 23 maggio 2000**

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 16 della Legge del 24 giugno 1997, n- 196 ed al rinvio di cui all'art. 12 del C.C.N.L. UNIONALIMENTARI-CONFAPI 14.3.2000,

**premesso che riconoscono**

- il ruolo strategico della formazione ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane;
- nell'istituto dell'apprendistato, uno strumento per favorire l'occupazione e la qualificazione per i giovani;

**considerato che**

- ai sensi del 1° e del 2° comma dell'art. 1 del D.M. 8.4.1998 i contenuti delle attività formative per gli apprendisti esterne all'azienda e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti con decreto del Ministro del Lavoro, con riferimento ai diversi settori produttivi e che i decreti sono adottati sulla base degli accordi tra i rappresentanti delle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali di categoria;
- il D.M. 20.5.1999, ha individuato i contenuti delle attività di formazione degli apprendisti;
- il D.M. 28.2.2000 ha individuato i requisiti soggettivi dei tutor;

**tenendo conto che**

sulla base della Circolare del Ministero del Lavoro n. 93/98 del 16 luglio 1998:

"le Regioni individueranno con propri provvedimenti - da adottarsi in via transitoria in attesa della emanazione delle disposizioni sull'accreditamento delle strutture formative e sulla certificazione dei crediti formativi previste dall'art. 17 della Legge del 24 giugno 1997, n. 196 - le strutture regionali pubbliche e private di formazione professionale di cui all'art. 2, comma 2, del decreto 8 aprile 1998, presso le quali dovranno essere svolte le attività formative esterne all'azienda ...omissis...",

**convengono**

ai sensi e al fine di realizzare le condizioni per l'emanazione del D.M. citato, quanto segue:

1. L'addestramento dell'apprendista deve essere supportato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della Legge 24.6.1997 n 196, da iniziative di formazione esterna.

A tal fine, il monte ore per tale formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite, in linea generale, ridotte a;

- 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 professionale idonei rispetto all'attività da svolgere;
- b) 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.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

2. Nelle attività formative per apprendisti il primo modulo deve essere dedicato, ai sensi del 2° comma dell'art. 1 del D.M. 20.5.1999 all'accoglienza, alla valutazione del livello di ingresso dell'apprendista e alla definizione del patto formativo tra l'apprendista e la struttura formativa.

3. I contenuti formativi si distinguono in:

- a) contenuti a carattere trasversale, per i quali dovrà essere utilizzato un numero non inferiore al 35% del monte ore destinato alla formazione;
  - b) contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico, articolati in funzione del livello professionale cui è destinato l'apprendista, per la parte restante del monte ore complessivo.
3. a) La formazione a carattere trasversale è quella di cui all'art. 2, I° comma, lett. a) del D.M. 8.4.1998, ed all'art. 1, primo comma, del D.M. 20.5.1999, ed è articolata in quattro aree di contenuto di seguito riportate:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro (misure collettive)

e finalizzata a perseguire gli obiettivi formativi di cui al richiamato art. 1 del decreto del D.M. 20.5.1999.

3. b) La formazione a carattere professionalizzante è quella di cui all'art. 2, 1° comma, lett. b) del D.M. 8.4.1998 ed all'art. 2, 1° comma del D.M. 20.5.1999, e dovrà perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti o i servizi;
- conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale specifiche del settore;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

4. L'articolazione dei contenuti formativi a carattere trasversale e professionalizzanti sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere e al livello di inquadramento contrattuale di destinazione.

5. Le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro sono definite, sempre ai sensi dell'art. 2, 1° comma del D.M. 20.5.1999, sulla base dei medesimi obiettivi formativi di cui al precedente punto 3.b).

6. L'articolazione e la modulazione dei contenuti professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per funzioni aziendali (All. 3.1)-

La modulazione sarà elaborata per "gruppi di figure professionali", come previsto dall'art. 1, comma 1 del D.M. 8.4.1998 (vedasi a titolo esemplificativo All. 3.2), riferiti ai livelli di inquadramento per i quali è possibile l'instaurazione del contratto di apprendistato (7°, 6°, 5°, 4°, oltre il 4°).

Tale modulazione avverrà selezionando e graduando gli interventi formativi con riferimento alla professionalità richiesta per il livello di destinazione dell'apprendista.

7. La predisposizione dei percorsi formativi si baserà, ai sensi dell'art. 2, 2° comma, del D.M. 20.5.1999, sui diversi processi di lavorazione cui fa riferimento la professionalità dell'apprendista.

8. Le imprese che hanno nel proprio organico apprendisti indicano alla Regione, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 8.4.1999, la persona che svolge funzioni di tutore, secondo i requisiti fissati dal D.M. 28.2.2000, che:

- nelle imprese con più di 15 dipendenti, è designata dall'impresa tra i dipendenti qualificati;
- nelle imprese con meno di 15 dipendenti, può essere anche il titolare dell'impresa.

9. Al termine del periodo di apprendistato gli attori delle iniziative formative certificano il percorso formativo effettuato durante il periodo di apprendistato.

Copia della certificazione sarà consegnata all'apprendista.

10. Per la realizzazione delle iniziative formative e per sviluppare sinergie di sistema, potranno anche essere costituiti appositi consorzi di imprese, al fine di individuare ed attivare possibilità di accesso a finanziamenti nazionali e/o comunitari.

\* \* \*

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si fa rinvio alle vigenti norme di legge.

Laddove dovessero intervenire ulteriori normative di Legge, Decreti, Accordi Interconfederali sulla materia, le Parti si incontreranno per adeguare la disciplina contrattuale ed il presente accordo a tali fonti normative.

\* \* \*

Le Parti si impegnano a trasmettere il presente accordo al Ministero del Lavoro ai fini di quanto previsto all'art. 1, 1° e 2° comma del D.M. 8.4.1998.

\* \* \*

In attesa dell'emanazione del Decreto Ministeriale di cui sopra le aziende potranno utilizzare il presente accordo quale utile strumento per l'instaurazione operativa dei rapporti di apprendistato.

### **DICHIARAZIONE COMUNE**

Le Parti, a livello nazionale, fermo restando che l'ENFEA – Ente Nazionale per la Formazione ed Ambiente, costituito tra CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, e gli organismi Regionali ad esso collegati sono le strutture tecnico-specialistiche deputate tra l'altro:

- alla messa a punto di iniziative per la rilevazione dei fabbisogni formativi;
- all'assistenza tecnica per le iniziative promosse dalle Parti sociali per la formazione degli apprendisti;
- a favorire l'accesso ai finanziamenti previsti dalla legislazione comunitaria, nazionale e/o regionale per la realizzazione di iniziative formative;

verificheranno la possibilità di realizzare gli opportuni collegamenti con tali Organismi per il perseguimento delle finalità di cui al presente accordo, al livello nazionale o regionale.

\* \* \* \* \*

Le Parti, al fine di promuovere iniziative di formazione professionale per gli apprendisti coerenti con le finalità indicate nel presente Protocollo, verificheranno inoltre la possibilità di avviare sperimentazioni, sulla base di appositi progetti, laddove sussistano risorse nazionali e/o comunitarie per il cofinanziamento degli stessi.

**FAT-CISL**

**UNIONALIMENTARI-CONFAPI**

**FLAI-CGIL**

**UILA-UIL**

### Allegato 3.1

	Conoscere i prodotti e servizi di Settore	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)	Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e Gestione aziendale	Conoscenza dei prodotti e servizi di Settore	- Contabilità generale - Lingue	* Tecniche di: - gestione aziendale - Archiviazione - Amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione * Tecnica bancaria	- Competenze informatiche	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Ricerca e Sviluppo del prodotto/processo	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	- Disegno tecnico - Lingue	- Tecniche, Metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Analisi di laboratorio	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Produzione	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	- Disegno tecnico - Lingue	Tecniche, Metodi di lavoro e Sistema HACCP	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Normativa sull'igiene e la conservazione dei prodotti alimentari durante il trasporto	- Tecniche Metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Tecnologia di magazzino e stoccaggio	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità



Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	- Informatica generale	- Tecniche e Metodi di lavoro	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità
Commerciale e Comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	- Struttura della rete distributiva - Lingue	- Tecniche di comunicazione - Tecniche Ricerca di mercato - Tecniche di vendita - Tecniche di marketing - Servizio clienti	- Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	- Innovazioni - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore
Manutenzione - Impiantistica	Conoscenza dei prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	Tecniche di manutenzione (Tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica e/o elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, ecc.)	- Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	- Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale - Ecologia e tutela ambientale	- Innovazioni

### **Allegato 3.2**

#### **Amministrazione e Gestione aziendale**

- \* Tecnici amministrazione/finanza/controllo di gestione
- \* Operatori di contabilità
- \* Tecnici di gestione personale
- \* Operatori di segreteria

#### **Ricerca e Sviluppo del prodotto/processo**

- \* Tecnici acquisti
- \* Tecnici ricerca sviluppo alimentare
- \* Disegnatori/progettisti cad/cam
- \* Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo
- \* Tecnici sistemi qualità (processi e prodotti)
- \* Tecnici di laboratorio
- \* Tecnici di ambiente/sicurezza

#### **Produzione**

- \* Tecnici programmazione della produzione
- \* Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)
- \* Conduttori di processi e sistemi automatizzati
- \* Operatori di produzione e servizi

#### **Logistica**

- \* Tecnici programmazione della logistica
- \* Tecnici approvvigionamenti
- \* Magazzinieri
- \* Operatori alla movimentazione e stoccaggio

#### **Sistemi informativi**

- \* Tecnici sistema informativo aziendale
- \* Tecnici di informatica industriale

## **Commerciale e Comunicazione**

- \* Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- \* Operatori- servizi commerciali
- \* Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- \* Tecnici di comunicazione e immagine

## **Manutenzione - Impiantistica**

- \* Tecnici di programmazione della manutenzione
  - \* Manutentori
  - \* Progettisti di implementazione/adeguamento impianti
-