

**UNIONALIMENTARI
CONFAPI**

Unione nazionale piccola e media industria alimentare

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

**Verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo
nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e
media industria alimentare**

1 luglio 2016 – 30 giugno 2020

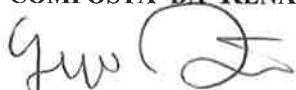
Roma, 16 settembre 2016

Roma, 16 settembre 2016

TRA

L'UNIONALIMENTARI - UNIONE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE,

RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE STEFANO MAROTTA,

DAI MEMBRI DELLA COMMISSIONE DATORIALE COMPOSTA DA RENATO BONAGLIA, GIUSEPPE ROSSETTO, GIORGIO ZUBANI, GIULIO ZUBANI 

ASSISTITI DALLA COMMISSIONE TECNICA COMPOSTA DA RAIMONDO GIGLIO, FEDERICA TESSITORI RAFFAELLO CASTAGNA, GIANLUCA FAVAGROSSA, MAURO SCORSONE



E DALLA CONFAPI - CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA,

RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE MAURIZIO CASASCO;

E

LA FAI-CISL

LA FLAI-CGIL

LA UILA-UIL



SI È STIPULATO IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL RINNOVO DELLE PARTI NORMATIVE ED ECONOMICHE DEL C.C.N.L. 28 NOVEMBRE 2013
PER LE AZIENDE ED I DIPENDENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE.

DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1 luglio 2016 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 giugno 2020.

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

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del ccnl, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

[OMISSIS]

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 consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle p.m.i. del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.

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

Comitato di indirizzo

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio 2017 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente C.C.N.L.. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

[OMISSIS]

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

"SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA"

Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- Salute e sicurezza del personale.
- Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
- Impatto sulle comunità locali.
- Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;
- rispetto del CCNL.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Le parti inoltre riconoscono che in caso di avvio ovvero di adozione di misure specifiche in tema di responsabilità sociale verrà data specifica informativa alle Rsu ove presenti oppure territoriali (a titolo esemplificato SA 8000).

Nota a verbale

OMISSIS

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

(Omissis)

"RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA"

In relazione ai diritti sindacali nello specifico in materia di rappresentanza le Parti convengono sulla armonizzazione dell'attuale stesura contrattuale con l'accordo interconfederale in materia di rappresentanza di data 26 luglio 2016, sottoscritto da CONFAPI, CGIL CISL e UIL.

Le Parti si danno atto che entro la data del 30 novembre 2016 si incontreranno al fine di addivenire all'armonizzazione dell'accordo, viene confermato che fino a tale data rimane invariata la vigenza dell'attuale assetto contrattuale.

(Omissis)

ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

Secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs.81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2 lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi, vengono comunque fatte salve le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.Lgs. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui alla "normativa Comune agli articoli 8 e 8 bis " i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22 comma 2 lettera a) del Dlgs 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. 81/2015;
10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;
11. in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato;

[omissis]

Nota a verbale

Per i contratti sottoscritti fino alla data del 16 settembre 2016 si rimanda alle previgenti disposizioni contrattuali.

Durata massima – deroghe - precedenze

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc..

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.Lgs. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue:

- a) Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione

Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato

- b) La successione dei contratti a tempo determinato, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

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

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

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le Parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

- c) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- d) Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera d). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera d), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;
- e) Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;
- f) Il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere e) e f), ed entro tre mesi nel caso di cui alla lettera g). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di

sp

cessazione del rapporto.

[omissis]

Prima Nota a verbale

In applicazione del comma, 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n 81/2015 , sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati 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.

[omissis]

ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Ai sensi dell'comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs n. 81/2015 il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Come regolamentato dal comma 2 dell'articolo 31, del D.Lgs n. 81/2015 la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti individuati dalla disciplina di cui alla *Normativa comune agli articoli 8 e 8 bis* ad eccezione di quanto di seguito riportato:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
3. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
4. sostituzione di lavoratori assenti;
5. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).
6. somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 (previsto già dall'articolo 31 del D.Lgs 81/2015);
7. somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; (regolamentato dall'articolo 31);

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Rp

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015, 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. n. 81/2008. 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 D. Lgs. n. 81/2008. 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.

[omissis]

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 a:

- 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 36 del D.Lgs. n. 81/2015.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 35 comma 3 del D.Lgs.n. 81/2015 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

NORMATIVA COMUNE AGLI ART. 8 E 8 BIS

[omissis]

Numero massimo per utilizzo solo di contratti a tempo determinato o solo di contratti di somministrazione

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 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione).

Numero massimo per utilizzo contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione

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% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).

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 incrementate dai contratti collettivi aziendali.

Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili

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

ART. 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologia di rapporti a tempo parziale

In attuazione dei rinvii disposti dagli articoli dal 4 al 12 del D. Lgs. 81/2015, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale intendendosi come tale il contratto di lavoro la cui durata della prestazione

avvenga ad orario ridotto rispetto alle previsioni contrattuali del tempo pieno.

- * L'instaurazione del rapporto a tempo parziale risulta da atto scritto con indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno della settimana, al mese e all'anno, con l'applicazione del criterio della proporzionalità sulla base del rapporto tra orario ridotto e corrispondente orario normale di lavoro a tempo pieno. Si rimanda a quanto previsto dall'articolo 6 del presente CCNL per quanto riguarda gli altri elementi contrattuali.
- * 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
- * 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

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2015 si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine:

- clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con 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'articolo 6 comma 4 del D.Lgs n. 81/2015 il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa

- 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. 29, 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. 29, 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:

- 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 come espressamente regolamentato dall'art. 8 commi 4 e 5 del D.Lgs. 81/2015;
- instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art 8 comma 3 del D. Lgs. 81/2015 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

Informazioni alle Rappresentanze Sindacali aziendali

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali aziendali ove esistenti o territoriali, , con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

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.

A far data dal 16.10.2016 le misure percentuali di cui al comma precedente saranno sostituite dalle seguenti:

4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

7% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo a tempo parziale, o vice versa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

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 13 anni;
- c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
- d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

* 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.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione delle previsioni di cui all'articolo 8 commi 3-5 del D.Lgs 81/2015:

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5.2.1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o

BS





















con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi dell'articolo 3 della legge 5.2.1992 n.104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

In ogni caso ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 del D.Lgs 81/2015 il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

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. 6 del D.Lgs. n 81/2015 commi 1 e 2 ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.;
- 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 +75% per le aziende fino a 50 dipendenti;
- del +55% 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 + 80% 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, 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 nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 36.

[OMISSIS]

ART. 13 - CONGEDI

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 tredici anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi.

[OMISSIS]

A BIS

Il recepimento del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

A TER

Ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge 53/2000 la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno per ogni singolo evento di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

[OMISSIS]

C) 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 nove giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze

produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli dieci 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.

Nota a verbale

Le parti riconoscono l'importanza del riconoscimento alle lavoratrice inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo pari a sei mesi e si impegnano reciprocamente affinché detta possibilità venga inserita nell'ambito delle prestazioni bilaterali in seno alla ENFEA. Qualora entro il 30 giugno 2017 non sia avviata una discussione in merito all'eventuale mutualizzazione di detto evento le parti si incontreranno per un'eventuale discussione sul tema.

ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le Parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto disposto dal D. lgs 81/2015 al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato "Diritto alla prestazione della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012 ed eventuali successive modifiche e integrazioni, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con: modelli previsti dal CCNL nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

In relazione a quanto previsto dalla normativa vigente, le Parti convengono che, in assenza di Accordi Interconfederali in materia entro la data del 31.12.2016, procederanno a definire le necessarie regolamentazioni per gli istituti richiamati.

NORME GENERALI

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

Campo di applicazione per il settore panificazione industriale

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (Accordo 19.4.2006).

ETÀ DI ASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 42 del Dlgs. 81/2015 possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25 anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, l'età di

assunzione deve essere compresa tra i 17 ed i 29 anni.

NUMERO MASSIMO

Il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

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

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati

ESCLUSIONI

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

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ai sensi dell'articolo 42 del D.lgs. 81/2015 il contratto di apprendistato é disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) Il contratto di apprendistato e' stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale e' predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- f) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento e' finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- g) il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a dieci giorni e complessivamente, ovvero per sommatoria, di durata pari o superiore a trenta giorni, sarà prolungato per un periodo

pari a quello degli eventi complessivamente considerati.

PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per gli apprendisti di cui al punto 2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

TIROCINIO PRESSO DIVERSE AZIENDE

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

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si 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 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, in assenza al Ministero del lavoro che, con propri decreti, ne disciplina l'esercizio.

2 - Apprendistato professionalizzante

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

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n.226, 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:

Livelli	Parametro	Durata Complessiva Mesi
---------	-----------	----------------------------

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials on the left and bottom center.]

7	110	24
6	120	36
5	130	36
4	145	36
3	165	36
2	200	36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 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.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art 14 del CCNL 16 settembre 2010.

Le Parti convengono che, nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante, fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti:

- risolti per recesso durante il periodo di prova;
- cessati per licenziamento per giusta causa;
- risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore.

È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

3 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, 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 del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, 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. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Retribuzione

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dall'entrata in vigore del Codice dei Contratti D.lgs 81/2015, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così determinati:

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
mesi	mesi	mesi	mesi
24	15	9	----
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

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.

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

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: 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.

FORMAZIONE

1) Formazione non esclusivamente aziendale

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

In attuazione del comma 2 art.6 D.Lgs. 167/2011 le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente CCNL allegato n.1 al presente articolo, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art.4 D.Lgs. 167/2011.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

1. trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
2. professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

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

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato,

distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1).
La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (All. 2).

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purchè realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al precedente punto 1).

A norma dell'Accordo Inteconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

OMISSIS

ART. 16 - LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente, previsto dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 25 giugno 2008, è così regolamentato:

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 - Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di ventiquattro anni di età ovvero da lavoratori con più di cinquantacinque anni di età, anche pensionati.

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;

[omissis]

Nota a verbale

Si riconosce come detta fattispecie contrattuale sia da considerarsi alternativa al ricorso al lavoro accessorio in base all'esigenza aziendale.

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.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi sottoscritti tra direzione aziendale ed RSU qualora presenti o le delegazioni aziendali o territoriali firmatarie del presente contratto nazionale di categoria così come previsto all'articolo all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al terzo comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

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. 23 - ORARIO DI LAVORO

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettemanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore. Inoltre in via prioritaria, sarà possibile concordare con le Rsu o con le organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL strumenti conservativi e/o alternativi agli ammortizzatori sociali in caso di flesso dell'attività produttiva.

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 plurisettemanali, 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 plurisettemanali 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.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che in fase di stesura si valuteranno ipotesi di applicazione in merito al tema della flessibilità su base giornaliera.

[omissis]

ART. 24 - FLESSIBILITÀ

1 - FLESSIBILITÀ COLLETTIVA

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, alla vendita anche con riferimento, a titolo esemplificativo, 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: 95 ore;
- oltre i 50 dipendenti: 85 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 85 ore e del 25% per le ore successive, 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.

[omissis]

ART. 29 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI

[omissis]

Calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro

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;
- 6 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti."

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del Dlgs. 51/2015, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti l'organizzazione del lavoro.

[omissis]

ART. 36 - 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 tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al

B

A

PG

D

E

F

S

W

X

Y

datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

[omissis]

ARTICOLO LAVORO AGILE

Le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

ARTICOLO TELELAVORO

Le parti condividono la necessità di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata. A tal fine considerano il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di migliorare la qualità dello stesso e come modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela, ecc.

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra le parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica.

Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.



Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Il dipendente in regime di telelavoro conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Si ribadisce come i lavoratori ammessi al telelavoro non siano computabili nella quota di riserva, ai fini del collocamento obbligatorio secondo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della Legge 68/1999 e successive modifiche.

ART. 61 – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ

(omissis)

Nota a Verbale

In relazione all'avvio delle prestazioni bilaterali, in capo ad ENFEA, considerata la sospensione dei versamenti prevista con il CCNL del 28 novembre 2013, le Parti si danno atto che considerato il recepimento degli accordi interconfederali in materia, i versamenti a detto ente e conseguentemente le relative prestazioni saranno oggetto di specifico incontro tra le parti sottoscriventi in relazione alla esigibilità delle prestazioni.

ART. 61 BIS – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa – SANAPI - a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione.

Considerato il recepimento degli accordi interconfederali in materia di prestazioni bilaterali, e la relativa volontà di avviare un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti si danno atto di incontrarsi trimestralmente con decorrenza dal 1 gennaio 2017 per verificare lo stato dell'arte in materia e valutare eventuali soluzioni alternative in caso di mancato avvio. Le parti si danno reciprocamente atto che i 2 euro al mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente CCNL si intendono assorbiti alla voce c) "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo precedente.

ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

OMISSIS

Le Parti in attesa di accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.

Nel rispetto di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza si potrà valutare a livello aziendale, in relazione a specifiche esigenze dei lavoratori o di parte di essi, debitamente motivate, la possibilità di frazionare le pause durante l'orario di lavoro, nel rispetto del protocollo sanitario e previo accordo con le Rsu ovvero con le organizzazioni territoriali.

ART. 66 - RISCHIO MACCHINA

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro 5.000,00 (5.600,00 dal 1° gennaio 2017) 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.

Nota a verbale

Le Parti convengono sulla necessità di approfondire in relazione alle mutate esigenze organizzative delle strutture commerciali in seno ad una commissione tecnica paritetica non negoziale che dovrà terminare i lavori entro il 31 dicembre 2017.

[OMISSIS]

PARTE TERZA

RETRIBUZIONE

[omissis]

ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 105,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 5 tranches pari a 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.07.2016; 15,00 euro lordi decorrenti dal 01.09.2017; 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2018; 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2019 e 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2020.

Livelli	Minimi al 30.06.2016	Minimi dal 01/07/2016		Minimi dal 01/09/2017		Minimi dal 01/12/2018		Minimi dal 01/12/2019		Minimi dal 01/06/2020		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadranti	2.259,76	33,58	2.293,34	25,18	2.318,52	33,58	2.352,10	41,97	2.394,07	41,97	2.436,04	176,28	230
1°	2.159,76	33,58	2.193,34	25,18	2.218,52	33,58	2.252,10	41,97	2.294,07	41,97	2.336,04	176,28	230
2°	1.878,04	29,20	1.907,24	21,90	1.929,13	29,20	1.958,33	36,50	1.994,83	36,50	2.031,32	153,28	200
3°	1.549,41	24,09	1.573,50	18,07	1.591,56	24,09	1.615,65	30,11	1.645,76	30,11	1.675,87	126,46	165
4°	1.361,61	21,17	1.382,78	15,88	1.398,65	21,17	1.419,82	26,46	1.446,28	26,46	1.472,74	111,13	145
5°	1.220,74	18,98	1.239,72	14,23	1.253,95	18,98	1.272,93	23,72	1.296,65	23,72	1.320,38	99,64	130

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6°	1126,82	17,52	1.144,34	13,14	1.157,48	17,52	1.175,00	21,90	1.196,89	21,90	1.218,79	91,97	120
7°	1032,93	16,06	1.048,99	12,04	1.061,03	16,06	1.077,09	20,07	1.097,16	20,07	1.117,24	84,31	110
8°	939,04	14,60	953,64	10,95	964,59	14,60	979,19	18,25	997,43	18,25	1.015,68	76,64	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30.06.2016	Minimi dal 01/07/2016		Minimi dal 01/09/2017		Minimi dal 01/12/2018		Minimi dal 01/12/2019		Minimi dal 01/06/2020		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.549,41	24,09	1.573,50	18,07	1.591,56	24,09	1.615,65	30,11	1.645,76	30,11	1.675,87	126,46	165,00
5°	1.220,74	18,98	1.239,72	14,23	1.253,95	18,98	1.272,93	23,72	1.296,65	23,72	1.320,38	99,64	130

Trattamento economico per il settore panificazione industriale

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

- paga base;
- indennità di contingenza al 1.11.1991;
- premio di produzione nazionale;
- 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:

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 105,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 5 tranches pari a 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.07.2016; 15,00 euro lordi decorrenti dal 01.09.2017; 20,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2018; 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.12.2019 e 25,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2020. Per il quadriennio 2016 – 2020 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

Livelli	Minimi al 30.06.2016	Minimi dal 01/07/2016		Minimi dal 01/09/2017		Minimi dal 01/12/2018		Minimi dal 01/12/2019		Minimi dal 01/06/2020		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.405,14	25,48	1.430,62	19,11	1.449,73	25,48	1.475,20	31,85	1.507,05	31,85	1.538,90	160,51	200
2°	1.296,03	23,44	1.319,47	17,58	1.337,05	23,44	1.360,49	29,30	1.389,79	29,30	1.419,09	147,67	184
3A	1.194,59	21,53	1.216,12	16,15	1.232,27	21,53	1.253,79	26,91	1.280,70	26,91	1.307,62	135,63	169
3B	1.112,40	20,00	1.132,40	15,00	1.147,40	20,00	1.167,40	25,00	1.192,40	25,00	1.217,40	126,00	157
4°	937,60	16,94	954,54	12,71	967,25	16,94	984,19	21,18	1.005,37	21,18	1.026,55	106,74	133
5°	834,28	15,16	849,44	11,37	860,81	15,16	875,97	18,95	894,92	18,95	913,87	95,50	119
6°	703,06	12,74	715,80	9,55	725,35	12,74	738,09	15,92	754,02	15,92	769,94	80,25	100

B

A B

R

E

L.

RO

SP

UP

B

Gli importi retributivi a titolo di arretrato relativo ai mesi di luglio e agosto 2016, per gli istituti retributivi già liquidati, non daranno luogo al ricalcolo sugli istituti indiretti per dette mensilità.

