

CCNL per le Piccole e Medie Imprese del settore alimentare

FEDARCOM - CIFA FESICA - CONFSAL
FISALS-CONFSAL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEL
SETTORE ALIMENTARE**

Triennio economico e normativo 1 Dicembre 2016 – 30 Novembre 2019

Roma - Dicembre 2016

Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opererà una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri CCNL

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2016 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60 si sono riunite le seguenti OO.SS.:

CIFA, Confederazione Italiana Federazioni Autonome, rappresentata dal suo Presidente, Andrea Cafà e dal referente dell'Area Relazioni Industriali, Salvatore Vigorini che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese associate alle proprie federazioni ed applicanti il presente contratto collettivo, demanda alle proprie Federazioni di categoria sotto specificate;

FEDARCOM, Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI, rappresentata da Emanuele Cafà e Patti Michele Antonio che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

CONFSAL, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal suo Segretario Generale, Marco Paolo Nigi che, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo, demanda alle proprie Federazione di categoria sotto specificate;

FESICA – CONFSAL, Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato rappresentata dal suo Segretario Generale, Bruno Mariani, che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

FISALS – CONFSAL – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, rappresentata dal suo Segretario Nazionale Filippo Palmeri, che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

per addivenire ad una intesa per la sottoscrizione del presente C.C.N.L.

Dopo un ampio dibattito le suddette Parti, nella propria autonomia negoziale ed organizzativa, hanno inteso sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Piccole e Medie Imprese del settore alimentare.

PREMESSA	8
PARTE PRIMA – DISPOSIZIONI PRELIMINARI	
Art. 1 – Campo di applicazione	10
Art. 2 – Decorrenza e durata	10
Art. 3 – Modello contrattuale	10
Art. 4 – Allineamento delle normative contrattuali.....	10
Art. 5 – Rimandi ad altra contrattazione.....	11
Art. 6 – Procedure per il rinnovo.....	11
Art. 7 – Procedure per la disdetta.....	11
PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI	
<i>Livelli di contrattazione</i>	
Art. 8 – Contrattazione collettiva nazionale	12
Art. 9 – Contrattazione di secondo livello.....	12
Art. 10 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello.....	13
Art. 11 – Benefici fiscali accordi di secondo livello.....	15
Art. 12 – Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello	15
Art. 13 – Diritti di informazione e consultazione territoriale	15
Art. 14 – Gestione delle controversie.....	16
Art. 15 – Controversie collettive interpretative.....	16
Art. 16 – Autoregolamentazione diritto di sciopero.....	17
Art. 17 – Contributo assistenza contrattuale COASCO.....	17
<i>Diritti sindacali</i>	
Art. 18 – Rappresentanza sindacale	18
Art. 19 – RSA Rappresentanze sindacali aziendali	18
Art. 20 – RSU Rappresentanze sindacali unitarie	19
Art. 21 – Referendum	19
Art. 22 – Assemblea	19
Art. 23 – Trattate sindacali	20
<i>Diritti individuali</i>	
Art. 24 – Lotta alle discriminazioni	20
Art. 25 – Divieto di discriminazione.....	20
Art. 26 – Azioni positive.....	20
Art. 27 – Tutela delle convinzioni etico-religiose.....	21
Art. 28 – Tutela della privacy.....	21
Art. 29 – Tutela delle condotte personali.....	21
Art. 30 – Attività di controllo delle condotte.....	21
Art. 31 – Politiche inclusive.....	22
Composizione delle controversie	
Art. 32 – Conciliazione controversie in sede sindacale	22
Art. 33 – Rimandi operativi	22
Art. 34 – Risoluzione della lite in via arbitrale	22
PARTE TERZA - RAPPORTO DI LAVORO	
<i>Costituzione del rapporto di lavoro</i>	
Art. 35 – Assunzione e requisiti per l'accesso	23
Art. 36 – Classificazione del personale.....	23
Art. 37 – Classificazione del personale settore Panificazione	25
Art. 38 – Lavoratori di primo ingresso	26
Art. 39 – Lavoratori in regime del reimpiego	27
Art. 40 – Periodo di prova	28
Art. 41 – Anzianità di servizio e passaggi di livello	29
Art. 42 – Mansioni lavorative e passaggi di livello	29
<i>Retribuzione</i>	
Art. 43 – Normale retribuzione	30
Art. 44 – Paga base nazionale.....	31
Art. 45 – Tipologie di retribuzione	31
Art. 46 – Retribuzione mensile, giornaliera oraria.....	31
Art. 47 – Assorbimenti	31
Art. 48 – Trattamento economico viaggiatori e piazzisti.....	32

Art. 49 – Rischio macchina.....	32
Art. 50 – Cauzione.....	32
Art. 51 – Indennità di disagio.....	32
Art. 52 – Indennità di cassa e maneggio di denaro.....	33
Art. 53 – Scatti di competenza.....	33
Art. 54 – Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate.....	34
Art. 55 – Tredicesima.....	35
Art. 56 – Premio presenze.....	35
Orario di Lavoro	
Art. 57 – Articolazione dell'orario di lavoro	37
Art. 58 – Articolazione dell'orario di lavoro per il settore panificazione	38
Art. 59 – Articolazione dell'orario di lavoro per i viaggiatori e piazzisti.....	38
Art. 60 – Programmazione degli orari di lavoro.....	38
Art. 61 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.....	38
Art. 62 – Flessibilità individuale.....	39
Art. 63 – Pausa pranzo	39
Art. 64 – Lavoro straordinario.....	39
Art. 65 – Lavoro notturno.....	40
Art. 66 – Lavoro festivo.....	41
Art. 67 – Lavoro a turni.....	41
Art. 68 – Banca delle ore.....	41
Art. 69 – Modalità di fruizione della banda delle ore.....	41
Riposi, festività, permessi e congedi	
Art. 70 – Riposi settimanali.....	42
Art. 71 – Permessi retribuiti ROL	43
Art. 72 – Permessi per decesso e grave infermità	43
Art. 73 – Congedi per gravi motivi familiari	44
Art. 74 – Congedo e permesso per handicap	45
Art. 75 – Congedo matrimoniale	45
Art. 76 – Congedo per la formazione	45
Art. 77 – Aspettativa	46
Art. 78 – Diritto allo studio	46
Ferie e assenze	
Art. 79 – Ferie	47
Art. 80 – Assenze per forza maggiore	48
Genitorialità	
Art. 81 – Astensione obbligatoria per maternità	49
Art. 82 – Astensione obbligatoria per paternità	49
Art. 83 – Congedi parentali	49
Art. 84 – Part-time dopo la gravidanza	50
Malattia e infortuni	
Art. 85 – Malattia	51
Art. 86 – Obblighi del lavoratore	51
Art. 87 – Periodo di comportamento	51
Art. 88 – Malattie oncologiche	52
Art. 89 – Trattamento economico per malattia	52
Art. 90 – Aspettativa non retribuita per malattia	53
Art. 91 – Cessione di ferie per malattia	54
Art. 92 – Infortunio	54
Sicurezza e prevenzione	
Art. 93 – Attuazione normativa	55
Art. 94 – RLS Responsabile dei lavoratori per la sicurezza	55
Art. 95 – Adempimenti attuativi	55
Trasferte e trasferimenti	
Art. 96 – Trasferta e diaria.....	56
Art. 97 – Trasferimento	56
Art. 98 – Distacco	57
Art. 99 – Reperibilità	57

Gestione disciplinare

Art.100 – Diritti del lavoratore	57
Art.101 – Doveri del lavoratore	58
Art.102– Divieto di non concorrenza	58
Art.103– Riservatezza	59
Art.104– Provvedimenti disciplinari	59
Art.105– Ammonizione verbale	60
Art.106– Ammonizione scritta	60
Art.107 – Multa	60
Art.108 – Sospensione	60
Art.109 – Licenziamento disciplinare	61

Retribuzione accessoria

Art. 110 – Strumenti retributivi accessori	62
Art. 111 – Area di validità	62
Art. 112 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa	62
Art. 113 – Indennità trasporti urbani	62

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 114 – Fattispecie risolutorie	62
Art. 115 – Morte del lavoratore.....	63
Art. 116 – Dimissioni	63
Art. 117 – Licenziamento per giustificato motivo	63
Art. 118 – Licenziamento per giusta causa	64
Art. 119 – Preavviso	64
Art. 120 – Trattamento di fine rapporto (TFR)	65
Art. 121 – Richiesta di anticipazione del TFR.....	66
Art. 122 – Pagamento TFR	66

PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI

Apprendistato

Art. 123 – Disciplina dell’Apprendistato	66
Art. 124 – Forma e durata minima del contratto	67
Art. 125 – Limiti numerici	67
Art. 126 – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica	68
Art. 127 – Apprendistato professionalizzante	68
Art. 128 – Apprendistato in cicli stagionali	71
Art. 129 – Apprendistato di alta formazione e ricerca	71
Art. 130 – Disciplina del rapporto	71
Art. 131 – Periodo di prova	72
Art. 132 – Obblighi del datore di lavoro	72
Art. 133 – Doveri dell’apprendista	72
Art. 134 – Trattamento normativo	73
Art. 135 – Livelli di inquadramento e trattamento economico	73
Art. 136 – Malattia dell’apprendista	74
Art. 137 – Infortunio dell’apprendista	74
Art. 138 – Obblighi di comunicazione	74
Art. 139 – Rinvio alla legge	74

Collaborazioni Coordinate e Continuative

Art. 140 – Requisiti di applicabilità	75
Art. 141 – Disciplina del rapporto	75
Art. 142 – Modalità di erogazione della prestazione	75
Art. 143 – Cause di sospensione del rapporto	75
Art. 144 – Durata del rapporto	76
Art. 145 – Compensi	76
Art. 146 – Risoluzione del rapporto	76
Art. 147 – Monitoraggio e certificazione dei contratti	77

Contratto di somministrazione

Art. 148 – Sfera di applicabilità	77
---	----

Lavoro intermittente

Art. 149 – Definizione contratto di lavoro intermittente	77
Art. 150 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	78
Art. 151 – Assunzione	78
Art. 152 – Indennità di disponibilità	79
Art. 153 – Retribuzione	79
Art. 154 – Consistenza organico-aziendale.....	80

Lavoro a tempo determinato

Art. 155 – Apposizione del termine	80
Art. 156 – Proroghe e rinnovi	81
Art. 157 – Proporzione numerica	81
Art. 158 – Periodo di prova	82
Art. 159 – Trattamento economico	82
Art. 160 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione	82
Art. 161 – Diritto di precedenza	82

Contratto a tempo parziale

Art. 162 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	82
Art. 163 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale	83
Art. 164 – Clausole elastiche	83
Art. 165 – Prestazioni supplementari e straordinarie	84
Art. 166 – Trattamento economico e normativo	84
Art. 167 – Periodo di compenso per malattia	85
Art. 168 – Trasformazione del rapporto	85
Art. 169 – Consistenza dell'organico aziendale	85
Art. 170 – Diritto di precedenza	86

Lavoro agile

Art. 171 – Disciplina del lavoro agile.....	86
---	----

PARTE QUINTA – BILATERALITA'

Art. 172 – Ente Bilaterale Nazionale EBINASPRI.....	87
Art. 173 – Enti bilaterali territoriali	88
Art. 174 – EBINASPRI territoriali e Organismi paritetici.....	88
Art. 175 – Commissioni di conciliazione	89
Art. 176 – Commissioni di certificazione	90
Art. 177 – Osservatorio nazionale	90
Art. 178 – Osservatori territoriali	91
Art. 179 – Funzionamento EBINASPRI.....	91
Art. 180 – Finanziamento Ente Bilaterale EBINASPRI.....	91
Art. 181 – Finanziamento enti territoriali	91
Art. 182 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom	91
Art. 183 – Fondo di solidarietà	92
Art. 184 – Fondo integrativo assistenza sanitaria	92
Art. 185 – Fondo welfare	92

PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 186 – Promozione delle politiche attive.....	93
Art. 187 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo.....	93

Allegati

- a) Tabelle retributive regime ordinario;
- b) Tabelle retributive regimi differenziati: primo ingresso, reimpiego, rilancio delle aree svantaggiate;
- c) Tabelle retributive regimi differenziati: primo ingresso, reimpiego, rilancio delle aree svantaggiate settore panificazione;
- d) Piano formativo individuale per apprendisti;
- e) Piano formativo individuale per lavoratori in regime di primo ingresso e di reimpiego;

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente CCNL, intendono fornire uno strumento di regolazione dei rapporti di lavoro intercorrenti tra le piccole e medie imprese industriali, artigianali e commerciali operanti nel settore alimentare e il relativo personale dipendente.

Il testo si propone come strumento moderno di regolazione dei rapporti di lavoro ispirato ai principi di sussidiarietà territoriale e flessibilità, in un sistema in cui la contrattazione di secondo livello viene implementata e resa sempre più efficiente in modo da adattarsi continuamente e velocemente alle esigenze legate al mutamento del mercato ed alle specificità del settore.

Il presente CCNL dovrà fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del paese, considerato anche il fondamentale ruolo del settore alimentare, nel contesto economico-sociale, per il volume del valore prodotto, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio e per lo sviluppo delle economie territoriali.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da bassi consumi, grandi rischi di recessione, bassi tassi di occupazione, perdita di competitività delle imprese e divario crescente tra il nord e il sud in termini di produttività e potere di acquisto dei salari, appare particolarmente sofferta dalle PMI, le quali necessitano di essere rappresentate all'interno di un sistema di relazioni sindacali flessibile e che non guardi esclusivamente ai grandi sistemi produttivi.

Un modello di contrattazione che superi la rigidità della contrattazione collettiva nazionale in favore di una di tipo più decentrato, su base territoriale o aziendale, permette di poter meglio adattare gli standard retributivi e le tutele dei lavoratori ai singoli contesti produttivi, incentivando al contempo i lavoratori verso un aumento della produttività.

Le parti assumono l'impegno, inoltre, di promuovere un sistema di bilateralità in grado di fornire anche alle piccole e medie imprese azioni significative in materia di politiche attive, erogazioni salariali legate ad incrementi di produttività, costante adeguamento delle competenze e welfare, fino ad oggi prerogative esclusive delle grandi aziende.

In particolare, data la complessità del settore rappresentato, caratterizzato da una polverizzazione di imprese piccole e piccolissime in un contesto economico disomogeneo, le Parti individuano nella bilateralità l'ambito nel quale far convergere, ai fini di un loro superamento, le molteplici esigenze di aziende e lavoratori, sia in forma singola che aggregata, fornendo così risposte immediate ai singoli contesti produttivi territoriali.

In tal senso già in passato le Parti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti normativi e produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, capaci di saper offrire nuove opportunità a imprese e lavoratori.

Occorre, pertanto, rendere operativa l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello e favorire il raggiungimento di obiettivi di elevato valore sociale in materia di welfare ed ammortizzatori sociali. Si rende, contestualmente, prioritaria la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva nazionale e decentrata e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi

coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro. Si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale EBINASPRI il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro e di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento di obiettivi quali: l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento; l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo; il sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze. Le Parti si impegnano, dunque, a proseguire la loro azione congiunta a sostegno delle PMI e dei lavoratori del settore promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze aziendali, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle piccole e medie imprese industriali, artigianali e commerciali operanti nel settore alimentare che qui di seguito si riporta.

PARTE PRIMA- DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle Piccole e Medie imprese (PMI) industriali, artigiane e commerciali operanti nel settore alimentare, ed in particolare:

- aziende produttrici o trasformatrici di acque minerali, bibite, alcool, alcolici in generale, acquaviti, birre e malto;
- aziende produttrici e trasformatrici di prodotti alimentari conservati vegetali o animali, di preparazioni alimentari varie, estratti alimentari, brodi, minestre e prodotti affini, alimenti dietetici e della prima infanzia, alimenti disidratati, prodotti surgelati e alimenti zootecnici;
- torrefazioni del caffè e succedanei del caffè;
- aziende di macellazione, lavorazione di carni e di conserve ittiche;
- aziende di macinazione, pastificazione, panificazione;
- industria lattiero-casearia, dolciaria e di produzione di zuccheri;
- aziende produttrici di pasti destinati a collettività, ivi comprese le mense, anche aziendali;
- frantoi e aziende produttrici o trasformatrici di oli, margarine e lieviti;
- pasticcerie, gelaterie, rosticcerie e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- altre aziende che svolgono attività affini e/o accessorie alle precedenti.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro decorre dalla data del 1° Dicembre 2016 e scade il 30 Novembre 2019. Le Parti si impegnano, durante tutto il periodo di vigenza del presente CCNL, a rivedersi con cadenza annuale al fine di armonizzare, rispetto ai futuri andamenti, l'attuale disciplina economica e normativa .

Art. 3 – Modello contrattuale

L'attuale modello contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Art. 4 – Allineamento delle normative contrattuali

Per le aziende che, aderendo ad una delle Organizzazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL, intendano applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, sono previste le seguenti – inderogabili – norme di allineamento contrattuale:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della Classificazione del Personale previste dal presente CCNL.

Allineamento retributivo: in attuazione del divieto di riduzione della retribuzione complessiva, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto, ovvero la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata. A tal fine potrà essere riconosciuto al lavoratore un eventuale importo a titolo di "superminimo assorbibile *ad personam*" che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente dovuto.

Art. 5 – Rimandi ad altra contrattazione

Le Parti contraenti ribadiscono che il presente CCNL demanda la gestione condivisa di alcune materie, tra le quali:

- Concertazione;
- Modelli Contrattuali;
- Rappresentatività;
- Apprendistato;
- Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Bilateralità;

agli accordi interconfederali sottoscritti dalle Parti.

Infine le Parti stabiliscono che i contenuti di detta contrattazione interconfederale siano automaticamente recepiti all'interno del presente CCNL.

Art. 6 – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre la data del 31 marzo 2020, ai lavoratori sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

Art. 7 – Procedure per la disdetta

Ciascuna Parte potrà dare disdetta del presente CCNL mediante comunicazione con lettera A/R da inviarsi a tutte le Parti sottoscrittrici ed all'Ente Bilaterale EBINASPRI. La comunicazione andrà inviata con un preavviso di mesi sei.

PARTE SECONDA – RELAZIONI SINDACALI

Livelli di Contrattazione

Le Parti stabiliscono che i livelli di contrattazione sono due:

- Contrattazione Collettiva Nazionale
- Contrattazione Collettiva Territoriale o Aziendale

Art. 8 – Contrattazione Collettiva Nazionale

Le Parti, pur riconoscendo alla Contrattazione Collettiva Nazionale un ruolo centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro, valutano opportuno il superamento della rigidità della stessa e si impegnano a promuovere un nuovo modello sindacale nel quale la contrattazione di secondo livello, opportunamente potenziata e regolata, possa sempre più derogare al Contratto Collettivo Nazionale, colmando le differenziazioni territoriali, produttive e salariali.

Art. 9 – Contrattazione di secondo livello

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;

Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere

appositamente individuati nel contratto.

Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici di natura fiscale previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dall'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità, effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EBINASPRI, dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

Art. 10 – Materie delegate alla contrattazione di secondo livello

Possono essere concluse attraverso la contrattazione aziendale o territoriale specifiche intese, anche peggiorative, finalizzate a modificare in tutto o in parte singoli istituti economici e normativi del presente CCNL di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale di determinate aree produttive. Più precisamente le intese possono essere finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Maggiore occupazione
- Qualità dei contratti di lavoro
- Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori
- Emersione del lavoro irregolare
- Incrementi di competitività e di salario
- Gestione delle crisi aziendali ed occupazionali
- Investimenti e avvio di nuove attività

Le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale sono:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;

- pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- trasformazione della quattordicesima mensilità e/o premio presenze in premi di produttività;
- trattamento degli aumenti periodici di competenza;
- diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
- indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
- politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
- orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
- determinazione dei turni feriali;
- modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
- individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- intervallo per la consumazione dei pasti;
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
- articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria;
- istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
- regolamentazione del nastro orario stagionali;
- pari opportunità – lavoro femminile – conciliazione tempi vita e lavoro;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- welfare e assistenza sanitaria integrativa;
- disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'Ente Bilaterale;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
- diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato stagionale;
- diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;
- definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo

nel mercato del lavoro;

- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- mensa o buoni pasto;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende caratterizzate da un'elevata stagionalità, in fase di avvio o operanti in contesti produttivi particolarmente depressi;
- definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL;
- eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale garantendo maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, superamento di situazioni di crisi, incremento della produttività e dell'occupazione.

Art. 11 – Benefici fiscali accordi di secondo livello

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nei successivi articoli.

Art. 12 – Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello

Al fine di avviare le trattative per il rinnovo del secondo livello di contrattazione la piattaforma sarà presentata in tempo utile, due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Art. 13 – Diritti di Informazione e Consultazione territoriale

Le relazioni a livello territoriale o aziendale sono attuate in applicazione del presente contratto collettivo e mirano ad aumentare il livello di informazione e il coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte aziendali. Annualmente le Parti esamineranno l'andamento del quadro economico, produttivo ed occupazionale a

livello territoriale o aziendale cercando di elaborare indirizzi utili alla risoluzione delle criticità che interessano particolari ambiti produttivi e lavorativi.

In tale occasione saranno oggetto di esame congiunto lo stato dei livelli occupazionali, le eventuali ricadute conseguenti a processi di innovazione tecnologica, le eventuali ricadute conseguenti al manifestarsi di dinamiche di natura commerciale, l'andamento dei consumi, l'andamento delle azioni di politica attiva, l'efficacia delle azioni formative, la quantità e la qualità degli accordi di secondo livello sottoscritti e l'andamento delle politiche di welfare e di sostegno al reddito. Le relazioni di livello nazionale saranno regolate dall'Ente Bilaterale EBINASPRI, composto dai rappresentanti delle Parti sottoscrittrici.

Art. 14 – Gestione delle controversie

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi per le imprese e per i lavoratori, le Parti sottoscrittrici osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate, secondo la ripartizione tra vertenze nazionali e vertenze territoriali/aziendali.

Controversie nazionali:

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra CIFA e CONFSAL, escludendo durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale. È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991 e s.m.i.

L'intero procedimento deve concludersi, indipendentemente dall'esito, entro trenta giorni, trascorsi i quali le Parti saranno libere di agire secondo il proprio interesse.

Livello regionale:

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più aziende di una stessa regione, le Segreterie territorialmente competenti delle OO.SS. firmatarie, congiuntamente o singolarmente, chiederanno l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i dieci giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'EBINASPRI attiverà le procedure per il tentativo di risoluzione della vertenza.

Dopo dieci giorni lavorativi, quale che sia l'esito del confronto, le Parti saranno libere di agire secondo interesse.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

Art. 15 – Controversie collettive interpretative

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive interpretative il ricorso al lodo arbitrale.

Le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Nazionale. Se trascorsi 30 giorni le Parti non troveranno un accordo, saranno libere di agire secondo interesse.

Art. 16 – Autoregolamentazione del diritto di sciopero

Le Parti con il presente CCNL si pongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali, e l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori.

Il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali offre un forte contributo di chiarezza attraverso l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero ed esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti. le Parti sottoscrittrici demandano all'EBINASPRI la definizione di un Codice di condotta.

Art. 17 – Contributo Assistenza Contrattuale COASCO

Per la copertura delle spese di contrattazione e stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Associazioni Sindacali firmatarie, CONFISAL e FESICA, hanno determinato a carico dei Lavoratori, alle OO.SS. firmatarie, una quota di assistenza contrattuale fissata in 10,00 Euro (dieci/00 €) che, le aziende tratteranno sulle competenze del mese di Dicembre e verseranno sul c/c bancario intestato dell'Organizzazione Sindacale firmataria, con la seguente causale di pagamento: PAGAMENTO QUOTE ASSISTENZA CONTRATTUALE LAVORATORI AZIENDA (NOME IMPRESA), trascorsi tre mesi nei quali è garantito il diritto di recesso ai lavoratori che non intendano pagare detto contributo.

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CIFA e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EBINASPRI.

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

Diritti sindacali

Art. 18 – Rappresentanze sindacali

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

1) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

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

3) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite in luogo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali di cui al punto 1) e 2). La comunicazione deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata o a mezzo Pec;

I Dirigenti Sindacali di cui al punto 1) hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

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

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

Art. 19 – R.S.A. Rappresentanze Sindacali Aziendali

Sono da considerarsi Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.) i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

I Componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a);

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'azienda.

Art. 20 – R.S.U. Rappresentanze Sindacali Unitarie

Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con apposito Accordo Interconfederale.

Art. 21 – Referendum

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sono stabilite nell'Accordo Interconfederale per l'elezioni delle RSU.

Art. 22 – Assemblea

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delle attrezzature

e del patrimonio aziendale.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Art. 23 – Trattenute sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alle OO.SS. destinatarie.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta.

Diritti individuali

Art. 24 – Lotta alle discriminazioni

È fatto obbligo di contrastare ed alla fine eliminare integralmente, ogni e qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi.

Ogni attività che sia riconducibile a minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori indicando chiaramente quali siano i meccanismi di determinazione per i diversi incarichi.

Art. 25 – Divieto di discriminazioni

E' fatto espresso divieto, in piena applicazione del dettato costituzionale e dello Statuto dei lavoratori, di operare alcun tipo di discriminazione, sia essa diretta sia essa indiretta, tra i dipendenti per ragioni derivanti dalla razza, dall'etnia, dall'orientamento religioso, dal sesso, dall'orientamento sessuale, dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

Art. 26 – Azioni positive

Al fine di implementare e qualificare i divieti posti nel precedente articolo., per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti sottoscrittrici si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- 1) eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 4) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 5) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 27 – Tutela delle convinzioni etico-religiose

Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio.

Ferma restando l'obbligo di non discriminazione su ogni altra considerazione, nella programmazione dell'attività lavorativa si cercherà di limitare le situazioni di conflittualità tra i dipendenti per l'assegnazione di eventuali specifiche attività solo ad alcuni lavoratori al fine di garantire la tutela per gli altri colleghi di quanto previsto dal primo comma del presente articolo.

Art. 28 – Tutela della privacy

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato o ridondante ai dati sensibili dei propri dipendenti raccolti per l'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

L'azienda in caso di terzizzazione del servizio di gestione del personale, dovrà comunicare – mediante affissione – i dati dello studio di consulenza di lavoro incaricato di detto servizio.

Art. 29 – Tutela delle condotte personali

L'azienda, pur nell'esercizio dei suoi diritti di indirizzo ed organizzazione della prestazione lavorativa dei propri dipendenti, eviterà di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori.

Art. 30 – Attività di controllo delle condotte

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori non comporta il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori definita dalla Legge 300/70 e dal D. Lgs.151/2015.

Art. 31 – Politiche inclusive

Le Parti richiamando i contenuti della Legge 68/1999, demandano all'EBINASPRI la gestione delle politiche di inclusione al lavoro per le imprese che applichino il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Composizione delle Controversie

Art. 32 – Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della vigente normativa.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'EBINASPRI.

Art. 33 – Rimandi operativi

Le Commissioni di Conciliazione istituite presso l'Ente Bilaterale – EBINASPRI sono normate ai sensi degli appositi Regolamenti approvati o dall'EBINASPRI Nazionale o dagli Enti regionali per i rispettivi ambiti di competenza.

Art. 34 – Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le Parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- 1) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali s'intende revocato, salvo accordo delle Parti a concedere un ulteriore termine;
- 2) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- 3) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le Parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le Parti e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra la Parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ex art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto

disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

PARTE TERZA – RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 35 – Assunzione e requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- la data di assunzione;
- la tipologia e durata del rapporto;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica di inquadramento;
- il livello di inquadramento;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:

Certificato di residenza;

Permesso di soggiorno ove obbligatorio;

Curriculum Vitae;

Attestazione relativa ai titoli di studio;

Altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art. 36 – Classificazione del personale

QUADRI

Appartengono alla categoria “quadri”, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato che, all'interno delle direttive generali imposte dall'imprenditore e dai dirigenti della azienda abbiano poteri di discrezionalità decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, settori o servizi di particolare complessità operativa.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori caratterizzati da iniziative e autonomia operativa ai quali sono affidati compiti di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni sono svolte con ampia discrezionalità nei limiti delle direttive generali impartite dalla dirigenza dell'azienda e dai quadri.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici che svolgono compiti operativamente autonomi e/o funzioni di coordinamento e controllo per il buon andamento di determinate attività aziendali.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze e che operano con limitata discrezionalità di poteri.

Sono inoltre ricompresi all'interno del presente livello gli impiegati di concetto assunti dall'azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa (cd. Viaggiatori o piazzisti di 1° livello).

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche e i lavoratori che guidano, coordinano e controllano squadre di altri lavoratori ed eseguono interventi ad elevato grado di difficoltà di aggiustaggio, montaggio revisione o manutenzione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività per le quali è necessaria una specifica preparazione personale e che operano con autonomia esecutiva ma senza poteri di iniziativa.

Sono inoltre ricompresi all'interno del presente livello gli impiegati d'ordine assunti dall'azienda con l'incarico di viaggiare per collocare gli articoli già trattati dall'azienda (cd. Viaggiatori o piazzisti di 2° livello)

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnico-amministrativa che richieda esperienza lavorativa e i lavoratori che operano su tutte le macchine semplici, curando anche la messa a punto e gli interventi di ordinaria manutenzione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono attività di natura semplice e con procedure stabilite che richiedono il possesso di conoscenze pratiche.

OTTAVO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali è sufficiente un periodo di pratica e i lavoratori che svolgono attività di semplice manovalanza, anche nei reparti di produzione e nei magazzini.

Dichiarazione congiunta:

Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla l. 12/79 possano proporre, alla commissione paritetica nazionale apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.

Art. 37 – Classificazione del personale: Settore panificazione

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con discrezionalità di poteri e libertà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali. Tali funzioni sono svolte nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici che svolgono compiti di controllo e coordinamento in autonomia e con limitata discrezionalità.

TERZO LIVELLO A

Appartengono a questo livello i lavoratori che partecipano all'esecuzione del lavoro guidando e coordinando squadre di altri lavoratori.

TERZO LIVELLO B

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico e amministrativo o di produzione che richiedono particolare preparazione professionale ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività amministrative di semplice natura esecutiva e i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nel processo produttivo.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive o amministrative semplici o di esclusivo ausilio a quelle dei livelli precedenti.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza. Dichiarazione congiunta:

Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla l. 12/79, possano proporre, alla commissione paritetica nazionale apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.

Art. 38 – Lavoratori di Primo Ingresso

Sono definiti di “Primo Ingresso” i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate all'inserimento dei lavoratori di “Primo Ingresso”, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore di “Primo Ingresso”, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una “retribuzione di primo ingresso” ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegata al presente CCNL.

L'assunzione di lavoratori in regime di “Primo Ingresso” dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di “Primo Ingresso” i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto e settimo;

Nel settore panificazione, potranno essere assunti in regime di “Primo Ingresso”, i lavoratori inquadrati ai livelli terzo A, terzo B, quarto e quinto.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti e reperibile sul sito internet dell'EBINASPRI o delle Parti firmatarie il presente CCNL;

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze

tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EBINASPRI, a mezzo PEC, pena la decadenza del beneficio, il piano formativo del lavoratore di "Primo Ingresso" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EBINASPRI avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EBINASPRI apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom.

L'assunzione in regime di "Primo Ingresso" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

Art. 39 – Lavoratori in regime di Reimpiego

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di "Reimpiego", il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di "Reimpiego" e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegata al presente CCNL.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Reimpiego" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di "Reimpiego" i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto e settimo.

Nel settore panificazione, potranno essere assunti in regime di "Reimpiego", i lavoratori inquadrati ai livelli terzo A, terzo B, quarto e quinto.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti e reperibile sul sito internet dell'Ente bilaterale EBINASPRI o delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL;

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EBINASPRI, a mezzo PEC, pena la decadenza dal beneficio, il piano formativo del lavoratore in regime di "Reimpiego" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EBINASPRI avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione;

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EBINASPRI apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale FonArCom;

L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

Art. 40 – Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello di inquadramento	Durata
Quadri, 1° e 2°	150
3°, 4° e 5°	90
6°	60
7°	45
8°	30

Durata massima periodo di prova per il settore panificazione:

Livello di inquadramento	Durata
1° e 2°	120
3A e 3B	90
4°	60
5° e 6°	45

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente CCNL.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambe le Parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie;

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

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.

Art. 41 – Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza.

Art. 42 – Mansioni lavorative e passaggi di livello

Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo e dal livello 3B al sesto nel settore panificazione potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

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.

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 viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Passaggi di livello

La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

Retribuzione

Art. 43 – Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata
- terzi elementi;
- scatti di competenza maturati;
- premialità produttiva
- altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

Art. 44 – Paga base nazionale

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

Art. 45 – Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 43 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 46 – Retribuzione Mensile, giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 173

Per i lavoratori discontinui la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 195.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 47 – Assorbimenti

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di competenza ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione. Sono assorbibili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

Art. 48 – Trattamento economico dei viaggiatori e piazzisti

La retribuzione mensile del personale di vendita è rispondente a quanto riportato nelle tabelle retributive allegate al presente CCNL. Alla suddetta retribuzione minima mensile possono essere aggiunti elementi incentivanti.

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Qualora il viaggiatore o piazzista sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine. Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta al viaggiatore o al piazzista alcuna provvigione.

Al viaggiatore o piazzista spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa. Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi.

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

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

Art. 49 - Rischio macchina

L'azienda sosterrà le spese di riparazione degli automezzi nel caso di danni provocati da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative nella misura dell'60% e comunque entro il limite massimo di 3.500 euro.

Resta salva la possibilità in capo all'azienda di utilizzare forme assicurative o altre equivalenti pattuite fra le parti interessate o la possibilità di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'impresa.

Art. 50 - Cauzione

Nel caso in cui i valori affidati al viaggiatore o piazzista lo giustifichino, potranno essere ad esso richieste delle somme di denaro a titolo di cauzione. Dette somme dovranno essere determinate per iscritto e vincolate dopo un anno di durata del rapporto di lavoro presso un istituto di credito di comune gradimento.

Art. 51 – Indennità di disagio

Per i lavoratori che prestano la loro attività in condizioni di disagio freddo, caldo e umido, le parti in

azienda potranno prevedere una indennità oraria da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione.

Al lavoratore non sarà dovuta l'indennità nel caso di periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

L'indennità di disagio oraria sarà corrisposta secondo le percentuali della seguente tabella:

	Percentuale indennità su base oraria
Disagio freddo (temperatura inferiore a 5 gradi)	3%
Disagio caldo (temperatura superiore a 38 gradi)	3%
Disagio umido (tassi di umidità superiori al 95%)	3%

Art. 52 – Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Art. 53 – Scatti di competenza

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile per un massimo di 10 scatti triennali.

Tali scatti matureranno in conseguenza della partecipazione ad attività/percorsi formativi inerenti la propria qualifica professionale, per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio e secondo modalità attuative da definire congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.

Qualora al termine del percorso formativo il lavoratore ottenga la certificazione delle competenze, acquisita secondo le normative vigenti, lo scatto di competenza verrà integrato di un ulteriore 0,5%.

E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.

Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità.

Art. 54 – Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate

Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di “retribuzione differenziato” per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali di seguito meglio specificate.

Quello della creazione di nuovi e migliori posti di lavoro è il principale obiettivo della strategia Europa 2020 a tutela di un valore fondamentale del TUE e della nostra Costituzione, qual è lo sviluppo sostenibile, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.

Per realizzare ciò, in linea con i più recenti orientamenti europei, come ribadito anche dalla Risoluzione del Consiglio Europeo 2003/C 260/01 e dalla Comunicazione delle Istituzione europee COM(2007) 628, considerando che la trasformazione del lavoro non dichiarato in occupazione regolare contribuirebbe a raggiungere la piena occupazione, ad aumentare la produttività e qualità del lavoro, a rafforzare la coesione e l'inclusione sociale, ad eliminare le trappole della povertà ed a evitare le distorsioni del mercato e considerando che il lavoro non dichiarato ha notevoli implicazioni per i lavoratori, per le imprese, per i consumatori, per la parità di genere e per i sistemi di protezione sociale, si ritiene necessario considerare la lotta al lavoro non dichiarato come parte della strategia generale per l'occupazione.

L'elevata incidenza del costo del lavoro in contesti geografici e produttivi depressi è spesso la causa della proliferazione di forme di lavoro irregolare. In tali aree si registrano bassi livelli di occupazione e forme di remunerazione del lavoro non in linea con le disposizioni contenute nei contratti collettivi. Tale ultimo comportamento è tacitamente accettato dai lavoratori ed è dagli stessi sostenibile in ragione del differente potere di acquisto dei salari che, con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno, consente comunque di provvedere al soddisfacimento dei propri bisogni.

Appare evidente che il superamento della rigidità dei salari nominali su base nazionale a favore di sistemi retributivi che tengano conto della differente capacità produttiva delle aziende, della loro dimensione, della loro collocazione geografica, ma soprattutto del differente potere di acquisto dei salari stessi nelle diverse aree del Paese, possa costituire un importante passo in avanti nel contrasto al lavoro irregolare e nell'incremento o salvaguardia dei livelli occupazionali.

La creazione di un ambito giuridico e amministrativo favorevole alla dichiarazione dell'attività economica e dell'occupazione, tramite la semplificazione delle procedure e la riduzione dei costi che limitano la creazione e lo sviluppo delle imprese, in particolare le piccole imprese e quelle in fase di avviamento, è ritenuta dalle Parti, in linea con gli orientamenti nazionali ed europei, una strategia determinante per la politica di contrasto al lavoro irregolare.

Tale approccio altresì è considerato in linea con l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale la “giusta retribuzione” di cui all'art. 36 della Costituzione non è da interpretare come standard retributivo unico a livello nazionale ma gli standard retributivi possono essere negoziati in sede di contrattazione collettiva anche in considerazione del minor costo della vita in una determinata regione, oppure della minore produttività o redditività del lavoro dovute a difetto di infrastrutture, ovvero in considerazione di

un tasso locale di disoccupazione o di lavoro irregolare particolarmente elevato.

Per quanto in premessa le Parti convengono che, in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCNL possono applicare, anche temporaneamente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella allegata al presente CCNL:

- le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia)
- tutte le aziende con sede produttiva in Comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti;
- tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato,

Il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime del primo ingresso nè con quello del Reimpiego previsti dal presente CCNL.

Art. 55 – Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

Per i viaggiatori e piazzisti retribuiti anche a provvigione, nella determinazione della tredicesima mensilità, si terrà conto della media mensile di tali elementi percepiti nei 12 mesi precedenti. Nel caso di rapporti di lavoro che abbiano una durata inferiore ai 12 mesi, la media viene calcolata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Art. 56 – Premio Presenze

Tutte le aziende che applicheranno il presente CCNL e che non provvederanno con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno, in

alternativa, corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.

Le aziende che decideranno di erogare il premio presenze ai propri lavoratori cesseranno di erogare lo stesso all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 .

Per aziende che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a, sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto ai diritti retributivi acquisiti, venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.

L'erogazione del premio presenze non consente l'accesso ai benefici fiscali previsti per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Criteri di calcolo del premio presenza:

Il premio presenze ha la finalità di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori.

Per tale ragione, il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:

Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile;

Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile;

Dal 5° all' 8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile;

Dal 9° al 10 giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;

Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;

A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile.

Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, l'astensione facoltativa per maternità e periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

L'ammontare del Premio Presenze non potrà essere comunque superiore al 120% della retribuzione mensile applicata.

Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del Premio Presenze è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione

all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall' 01/01 al 31/12 dell'anno precedente.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze, sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Orario di lavoro

Art. 57 – Articolazione dell'orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore, anche come media su periodi plurisettimanali.

L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni.

La prestazione normale effettiva dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettimanali, utilizzando a tal fine il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 71.

Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

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

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art. 96 del presente contratto;

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del

normale orario giornaliero o settimanale.

Art. 58 – Articolazione dell'orario di lavoro per il settore panificazione

L'orario di lavoro settimanale per il settore panificazione è fissato in 40 ore e articolato su sei giorni.

Art. 59 – Articolazione dell'orario di lavoro per i viaggiatori e piazzisti

L'orario di lavoro dei viaggiatori o piazzisti potrà essere articolato in cinque o sei giornate di prestazione lavorativa, previa intesa aziendale, ovvero su quattro intere giornate e due mezze giornate.

La determinazione dei riposi sarà concordata in sede di contrattazione aziendale.

Nel caso di particolari esigenze aziendali legate a fattori stagionali o picchi di attività, il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate di riposo avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

Art. 60 – Programmazione degli orari di lavoro

Al fine di assicurare sempre maggiori livelli di produttività e di qualità della produzione, nonché ai fini della salvaguardia delle punte di maggiore intensità produttiva, di norma entro il 1° quadrimestre di ogni anno si svolgerà un incontro a livello aziendale nel corso del quale saranno esaminati e fissati i programmi relativi all'attivazione del regime di flessibilità collettiva, al godimento delle ferie e all'utilizzo dei riposi individuali, sia di quelli previsti in sostituzione delle ex festività che di quelli a titolo di riduzione di orario.

Nel caso in cui dovessero presentarsi esigenze di variazione rispetto alla programmazione annuale, si potranno definire anche ulteriori incontri infrannuali per l'aggiornamento delle previsioni.

Art. 61 – Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;

In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizioni di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue;

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di

applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EBINASPRI territoriale competente.

La presente normativa sulla flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati e prevede prestazioni domenicali.

Art. 62 – Flessibilità individuale

Allo scopo di ridurre il ricorso alla CIG e di limitare il ricorso ad ore di lavoro straordinario che non trovino giustificazioni in particolari esigenze aziendali, l'azienda potrà decidere di attivare regimi di flessibilità individuale, a titolo diverso sia dalla flessibilità collettiva che dal monte ore di riduzione previsto dall'art. 71, per un ammontare minimo di 40 ore su base annua.

Il recupero delle ore dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva e/o di eventuale utilizzo della C.I.G, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.

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

Il regime di flessibilità individuale non si applica alle seguenti categorie di lavoratori:

- quadri
- personale direttivo, capi reparto e capi turno
- manutentori
- autisti e viaggiatori e piazzisti
- lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
- lavoratori a domicilio

Art. 63 – Pausa pranzo

Ai lavoratori con un turno superiore alle 6 ore giornaliera è garantita una pausa pranzo non inferiore a mezz'ora.

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

Art. 64 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario, ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettemanali.

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.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 15 ore settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendali, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto al punto precedente, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita – ove presente – la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione:

	Maggiorazione
Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
Lavoro domenicale o giorno di riposo compensativo	20%
Lavoro prestato il sabato o il sesto giorno	20%
Lavoro festivo	30%
Lavoro straordinario festivo	30%
Lavoro notturno a turni	20%
Lavoro notturno festivo	50%
Lavoro straordinario diurno feriale (oltre le 40 ore settimanali)	45%
Lavoro notturno non compreso in turni	40%
Lavoro straordinario feriale notturno	35%
Lavoro straordinario festivo notturno	50%
Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22:00	40%

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione stabilita dal presente CCNL, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Art. 65 – Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00;

Per il settore panificazione è considerato notturno il lavoro prestato tra le ore 21.00 e le ore 04.00;

Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata della percentuale stabilite all'articolo 64.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Art. 66 – Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- e) 1 maggio (Festa del lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1 novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Art. 67 – Lavoro a turni

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

Art. 68 – Banca delle ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Art. 69 – Modalità di fruizione della Banca delle ore

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà

superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Riposi settimanali, festività, riposi retribuiti e congedi

Art. 70 – Riposi settimanali

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore che segua specifiche credenze etico-religiose – e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle festività dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Il viaggiatore o piazzista ha diritto al riposo festivo settimanale. Qualora per ragioni di dislocazione non gli fosse possibile recarsi in famiglia per oltre un mese, avrà diritto ad ottenere una licenza corrispondente ai giorni di riposo settimanale non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia, rimanendo le spese relative al trasferimento a carico della ditta. Il viaggiatore per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la sua dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta

Art. 71 – Permessi retribuiti – ROL

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di un monte ore annuo di permessi retribuiti secondo la seguente tabella:

Turnisti 2x5 e 2x6	76 ore
Turnisti 3x5	80 ore
Turnisti 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento)	92 ore
Turnisti 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento)	96 ore
Lavoratori del settore panificazione	28 ore

Ai lavoratori notturni verranno riconosciute 8 ore annuali in aggiunta ai permessi di cui sopra.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora al giorno dalla quantità di ore di riduzione di orario stabilita.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente entro l'anno solare, in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva;

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 72 – Permessi per decesso e grave infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e lavoratrice hanno diritto a tre giorni, ad evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi

terapeutici.

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

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Art. 73 – Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

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

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

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la

durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Art. 74 – Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della Legge 104/92, e cioè:

- 1) prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- 2) in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- 3) dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS;

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

Art. 75 – Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Art. 76 – Congedo per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di

lavoro.

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

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

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

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

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 77 – Aspettativa

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Art. 78 – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di

studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti secondo e quarto comma, può provvedere a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività.

Ferie e assenze

Art. 79 –Ferie

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

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

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito con il pagamento di 1/26 esimo della normale retribuzione.

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di:

Orario di lavoro	Giorni di ferie annuali
Orario di lavoro distribuito su 5 giorni	22 giorni – 173 ore
Orario di lavoro distribuito su 6 giorni	26 giorni – 173 ore
Viaggiatori e piazzisti con orario di lavoro distribuito su 5 giornate o 4 intere e due mezze giornate	22 giorni – 173 ore
Viaggiatori e piazzisti con orario di lavoro distribuito su 6 giornate	26 giorni – 173 ore

Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 2 settimane, salvo diverse intese aziendali. Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle quattro settimane, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

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

Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi nell'arco dell'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 80 – Assenze per forza maggiore

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto n. 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Genitorialità

Art. 81 – Astensione obbligatoria per maternità

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- 1) nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 2) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- 3) nei tre mesi successivi al parto;
- 4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che tale opzione non risulti rischiosa per la salute della gestante e del nascituro;

Qualora la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dalla DPL competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto.

In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità;

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS.

Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Art. 82 – Astensione obbligatoria per paternità

In attuazione della normativa vigente, al padre compete un giorno di congedo obbligatorio entro il quinto mese di vita del bambino.

Al padre compete altresì la possibilità di fruire di due giorni di congedo facoltativo, in sostituzione della madre lavoratrice da detrarsi dal congedo obbligatorio *post partum* della stessa.

Art. 83 – Congedi parentali

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

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

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

Il congedo parentale può essere fruito sia su base giornaliera che su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

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

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario 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 e della quattordicesima mensilità.

Art. 84 – Part-time dopo la gravidanza

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà

indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Malattia e infortuni

Art. 85 – Malattia

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, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore – inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

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

Art. 86 – Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

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

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 100 e seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art. 87 – Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per 180 giorni di calendario.

b) per le malattie di particolari gravità (patologie oncologiche e malattie che richiedano il trapianto come unica terapia) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

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

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

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

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

Nota a verbale: le Parti per una corretta gestione di quanto fissato al co. 1, lett. b) demandano l'individuazione esaustiva delle patologie all'EBINASPRI.

Art. 88 – Malattie oncologiche

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN 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.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano – in ogni caso – salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

Art. 89 – Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in

caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità.

- Al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;

- Al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno;

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente C.C.N.L..

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

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

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

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

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.

Art. 90 – Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

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

Terminato il periodo di comporta, al lavoratore, tuttora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Art. 91 – Cessione di ferie per malattia

In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. 151/2015 che istituendo l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie prevede che:

“ ..fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi ...”.

Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione:

Il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a;

L'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegando la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente;

I lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione di riposi e ferie;

I lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati eccedenti il periodo minimo legale di ferie di quattro settimane, ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo, direttamente dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore. Per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo;

L'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

Art. 92 – Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto

a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilità dal presente CCNL.

Per i viaggiatori e piazzisti, nel caso di infortunio sul lavoro, il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: euro 25.000,00;
- per invalidità permanente: euro 35.000,00.

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

Sicurezza e prevenzione

Art. 93 – Attuazione normativa

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18,19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 94 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS può essere effettuata anche in modalità fad/e-learning.

Art. 95 – Adempimenti attuativi

Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi con il Testo Unico sulla Sicurezza dei Lavoratori (D. Lgs. 81/08) all'EBINASPRI.

A cura dello stesso Ente Bilaterale saranno emessi appositi regolamenti attuativi per quanto attenga:

- a) la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST);
- b) i contenuti e le modalità di erogazione della formazione obbligatoria per i neoassunti;
- c) l'asseverazione dei documenti di DVR, la gestione rischi e la documentazione connessa ai modelli di

gestione ed organizzazione della sicurezza.

L'EBINASPRI nazionale opererà di concerto con gli Enti territoriali delegando a quest'ultimi la gestione operativa dei rapporti con le imprese applicanti il presente CCNL e, pertanto, associate all'ente bilaterale.

Trasferte e trasferimenti

Art. 96 – Trasferta e diaria

Ai lavoratori incaricati di prestazioni di servizio fuori dal Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio appositamente documentate.

Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario di lavoro in atto nello stabilimento di origine, fino ad un massimo di 8 ore, sono retribuite con la normale retribuzione, quelle eccedenti saranno compensate con il 40% della normale retribuzione.

Tali disposizioni non si cumulano con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.

Ai viaggiatori e piazzisti è riconosciuta una diaria giornaliera, escluse le spese di trasporto, che costituirà per il 50% parte integrante della retribuzione.

Nessuna diaria è dovuta al viaggiatore o piazzista quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente. Nel caso in cui il viaggiatore o piazzista non venga mandato in viaggio durante l'anno per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità di mancato viaggio nella misura di 2/5 della diaria.

Art. 97 – Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenuto conto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata

risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

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

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

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

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

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

Art. 98 – Distacco

I dipendenti dell'azienda potranno, per l'espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro, essere distaccati presso altre imprese per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.

Art. 99 – Reperibilità

I dipendenti a cui venga richiesta la reperibilità telefonica e la conseguente disponibilità a rientrare in servizio entro le due ore dall'avviso, riceveranno un'indennità di disponibilità pari ad € 10,00.

Nel caso la reperibilità venga attuata al lavoratore saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario).

Non potranno essere richieste prestazioni di durata inferiore alle 3 ore.

Gestione disciplinare

Art. 100 – Diritti del lavoratore

Sono riconosciuti a tutti i lavoratori i seguenti diritti:

Rispetto della persona – Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. L'Azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In assenza di un

provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'EBINASPRI la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Potere gerarchico – L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'Azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge 300/70.

Correttezza ed educazione – In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri impronteranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie è elemento caratterizzante della volontà delle Parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

Art. 101 – Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di operare con diligenza e buona fede nel rispetto degli obblighi di fedeltà e di segretezza, deve usare modi cortesi con il pubblico e con i colleghi e tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente merci, materiali e attrezzature e di operare in modo da favorire la crescita dell'impresa coordinandosi con le esigenze organizzative del datore di lavoro

Il lavoratore non potrà trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Parimenti, al lavoratore, non è consentito allontanarsi dal servizio durante il regolare svolgimento dell'orario di lavoro se non a seguito di esplicito permesso da parte dell'azienda.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza dal posto di lavoro e tali assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza.

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e, nei confronti dei ritardatari, sarà operata una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

È dovere del personale dipendente comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 102 – Divieto di concorrenza

Il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad

essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Tale divieto viene meno alla cessazione del rapporto, fatta salva la pattuizione di apposito patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 c.c.

Art. 103 – Riservatezza

Il personale tutto è vincolato al massimo rispetto della normativa fissata dal Codice di tutela dei dati sensibili D. Lgs. 196/03.

Qualsiasi disapplicazione delle prescrizioni inerenti la tutela dei dati sensibili, anche ove non costituisca una evidenza penale, è sempre causa di attivazione di procedimento disciplinare.

Al fine degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 196/03 sono individuate le seguenti figure:

Il Titolare: la persona fisica, cui competono le decisioni circa le finalità e le modalità del trattamento di dati personali, ivi compresa la sicurezza dei dati;

Il Responsabile: la persona fisica, preposta dal titolare al trattamento dei dati personali o, nel caso di aziende di piccole dimensioni il titolare stesso;

L'Incaricato: la persona fisica che compie le operazioni del trattamento dei dati personali, attenendosi alle istruzioni impartite dal Titolare e/o dal Responsabile.

Il Referente Aziendale della privacy: la persona che ha l'eventuale compito di supportare il Titolare, i Responsabili e gli Incaricati del trattamento e di promuovere il rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati.

Art. 104 – Provvedimenti disciplinari

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

1. ammonizione verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
5. licenziamento disciplinare.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

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

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito,

il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

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

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

Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 .

Art. 105 – Ammonizione verbale

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

Art. 106 – Ammonizione scritta

In caso di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi, ma di maggiore gravità rispetto a quanto oggetto di ammonizione verbale, il lavoratore sarà ammonito per iscritto.

Art. 107 – Multa

Si incorre nella multa per:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza ingiustificata fino a tre giorni;
- c) negligenza nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- d) mancata comunicazione del mutamento del proprio domicilio.

La multa è comminata dal datore di lavoro in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione.

Art. 108 – Sospensione

Si incorre nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di:

- a) In caso di recidiva che abbia dato luogo per tre volte nell'anno solare a provvedimenti di multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;
- b) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

- e) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- h) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

Art. 109 – Licenziamento disciplinare

Il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- a) recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
- b) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- c) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- f) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- l) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- o) concorrenza sleale;
- p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia.
- q) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

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

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

Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Retribuzione accessoria

Art. 110 – Strumenti retributivi accessori

La contrattazione di 2° livello può riconoscere ai lavoratori elementi di retribuzione accessoria.

Detti strumenti sono lasciati alle Parti che, nella loro autonomia negoziale, sapranno optare tra gli stessi al fine di garantire le migliori condizioni compatibili con le capacità di spesa dell'impresa.

Art. 111 – Area di validità

Come definito dagli accordi interconfederali, gli strumenti di retribuzione accessoria devono, pena la nullità, retribuire gli aumenti di produttività conseguenti alla più efficiente organizzazione del lavoro derivante dalla flessibilità accordata dai lavoratori.

Art. 112 – Indennità sostitutiva del servizio di mensa

L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket Restaurant, è attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4 ore.

L'importo nominale del Ticket deve essere pari a 7,00 € (sette/00 euro).

Art. 113 – Indennità trasporti urbani

L'indennità trasporto urbano è riconosciuta ai lavoratori quale compartecipazione alle spese di trasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente.

Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati:

Comuni con meno di 100.000 abitanti, 30,00 € al mese per dodici mensilità;

Comuni con meno di 500.000 abitanti, 40,00 € al mese per dodici mensilità;

Comuni con meno di 1.000.000 abitanti, 50,00 € al mese per dodici mensilità

Comuni con più di 1.000.000 di abitanti, 60,00 € al mese per dodici mensilità.

L'indennità è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 114 – Fattispecie risolutorie

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si risolve nei seguenti casi:

a) raggiungimento dei requisiti di pensionamento, ovvero per le dimissioni conseguenti;

- b) morte del lavoratore;
- c) dimissioni;
- e) licenziamento per giustificato motivo;
- f) licenziamento per giusta causa.

Art. 115 – Morte del lavoratore

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro nonché il pagamento a favore dei soggetti previsti dall'art. 2122 c.c., dell'indennità *mortis causa*.

Prima di procedere alla liquidazione delle somme di spettanza del lavoratore deceduto, l'impresa invierà una comunicazione A.R. al domicilio del lavoratore scomparso, con la quale si riserva la liquidazione delle spettanze non appena in possesso dei nominativi e dei dati anagrafici degli aventi diritto. Una volta individuati i beneficiari e disponibili i conteggi relativi alle somme dovute agli stessi, si procederà al pagamento delle spettanze del lavoratore defunto.

Art. 116 – Dimissioni

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente mediante le procedure telematiche nelle apposite sedi protette, previste dalla legge, pena la nullità del recesso,

Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nel successivo art. 119 e, in mancanza del suddetto preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere dalle competenze una somma di importo pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa interrompere il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Sono fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla legge in caso di dimissioni nel periodo di maternità.

Art. 117 – Licenziamento per giustificato motivo

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di compenso contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

Altresì si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

Art. 118 – Licenziamento per giusta causa

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal presente articolo, a titolo meramente esemplificativo:

- a) recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
- b) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- c) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- f) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- l) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- o) concorrenza sleale;
- p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia.
- q) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- r) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito;
- s) simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL;

Art. 119 – Preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 118 (licenziamento per giusta causa).

I termini di preavviso hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Livello Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° Livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° Livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° 7° e 8° Livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Termini di preavviso per il settore panificazione industriale:

Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
1° e 2° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
3° livello A e B	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° 5° e 6° livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Art. 120 – Trattamento di fine rapporto (TFR)

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

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le seguenti somme:

- a) rimborsi spese
- b) somme concesse occasionalmente a titolo di “una tantum”, gratificazioni straordinarie non contrattuali;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso
- e) l'indennità sostitutiva per ferie
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di cessione o trasformazione della ditta, e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di

fine rapporto stabiliti nel presente contratto, e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

Art. 121 – Richiesta di anticipazione del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Art. 122 – Pagamento TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

PARTE QUARTA – CONTRATTI ATIPICI

Apprendistato

Art 123 – Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015 (o da quelle del D.lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 124 – Forma e durata minima del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

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 è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di 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.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni, la durata di ogni singolo rapporto non sia stata inferiore a tre mesi consecutivi e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato, il soggetto dovrà produrre apposita documentazione già all'atto dell'assunzione.

È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

In tal caso le durate previste per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a 72 mesi (60 per il settore Panificazione).

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

Art. 125 – Limiti numerici

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti

dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Art. 126 – Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

Art. 127 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi

congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante avente ad oggetto qualifiche rientranti nel settore artigianale, la durata dell'apprendistato può raggiungere i 60 mesi.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

Livello di inquadramento	Durata
2°	36 mesi
3°	36 mesi
4°	36 mesi
5°	36 mesi
6°	36 mesi
7°	24 mesi

Per il settore panificazione, le Parti fissano la durata del rapporto di apprendistato professionalizzante secondo lo schema di seguito riportato:

Livello di inquadramento	Durata
1° e 2°	36 mesi
3A e 3B	36 mesi
4° e 5°	24 mesi

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non inferiore a 80 ore medie annue retribuite.

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EBINASPRI per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni

successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EBINASPRI, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- b. competenze relazionali;
- c. organizzazione ed economia;
- d. disciplina del rapporto di lavoro;
- e. sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

Art. 128 – Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Nell'ipotesi di apprendistato stagionale la durata del percorso formativo dell'apprendista dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 129 – Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Le Parti convengono che tale tipologia di apprendistato non è ammessa per le qualifiche proprie dei livelli 4 e 5.

Art. 130 – Disciplina del rapporto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere

acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EBINASPRI al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 131 – Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

È previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le Parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 132 – Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 133 – Doveri dell'apprendistato

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme

contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 134 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 135 – Livelli d'inquadramento e trattamento economico

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

- 1) per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 4) Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

b) Apprendistato professionalizzante

- 1) per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

- 1) per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 4) per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Resta inteso che qualora le Parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Art. 136 – Malattia dell'apprendista

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 137 – Infortunio dell'apprendista

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a. 60% per i primi 3 giorni;
- b. 65% dal 4° al 20° giorno;
- c. 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 138 – Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 139 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia. Le Parti

convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

Collaborazioni coordinate e continuative

Art. 140 – Requisiti di applicabilità

Le Parti concordano che, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a), comma 2, art. 2 del D.lgs 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

Art. 141 – Disciplina del rapporto

È possibile procedere alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia per prestazioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e professionalità che per prestazioni di natura ordinaria.

Il contratto di collaborazione deve essere in forma scritta e nello stesso devono essere indicati: a) identità delle Parti; b) durata del contratto; c) oggetto della prestazione; d) ammontare del compenso; f) modalità e tempi di erogazione del compenso; g) modalità di coordinamento tra committente e collaboratore; h) cause di sospensione della prestazione; i) tempi e modalità di accesso ai locali del committente; l) modalità di utilizzo delle attrezzature fornite dal committente m) modalità di recesso dal rapporto; n) preavviso; o) luogo e modalità di composizione delle controversie;

Art. 142 – Modalità di erogazione della prestazione

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali.

Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente.

Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico.

È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte.

È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 143 – Cause di sospensione del rapporto

In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di

sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni.

In caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore.

Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale;

Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative

Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psicofisico questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.

Art. 144 – Durata del rapporto

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le Parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

Art. 145 – Compensi

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le Parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL.

Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento.

Al collaboratore non spetterà alcun compenso nell'ipotesi in cui è impossibilitato a fornire la prestazione a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari e congedo parentale.

Art. 146 – Risoluzione del rapporto

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verificano: 1) gravi inadempienze contrattuali; 2) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni; 3) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente. Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verificano gravi inadempienze contrattuali da parte del committente.

I contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.

Art. 147 – Monitoraggio e certificazione dei contratti

Le Parti che sottoscrivono il presente CCNL, preso atto della necessità di garantire il corretto utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, concordano di attivare una puntuale attività di monitoraggio finalizzata a limitare ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale.

Il committente trasmetterà entro 15 giorni dalla sua sottoscrizione copia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa all'Ente Bilaterale EBINASPRI al fine di consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Entro i successivi 30 giorni, il committente potrà depositare, presso la commissione di certificazione dei contratti di lavoro costituita in seno all'Ente Bilaterale EBINASPRI ai sensi dell'art 76 del Dlgs 276/2003, apposita istanza di Certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

La commissione di Certificazione dell'EBINASPRI, verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Diversamente, la Commissione di certificazione rigetterà l'istanza motivando la mancata certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione dell'EBINASPRI la sede nella quale espletare gli atti di conciliazione di cui all'art. 54 del D.lgs 81/2015 in materia di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita Iva.

Quanto disposto dal presente articolo è da ritenersi obbligatorio e il mancato rispetto delle relative disposizioni è da intendersi quale non corretta applicazione del CCNL.

Contratto di somministrazione

Art. 148 – Sfera di applicabilità

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

Lavoro intermittente

Art. 149 – Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, 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.

Art. 150 – Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato 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.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 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 in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 151 –Assunzione

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, in presenza delle quali è consentita 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 paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale EBINASPRI mediante sms, fax o posta elettronica.

Art. 152 – Indennità di disponibilità

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

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

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

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

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

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

Art. 153 – Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo

complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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

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

Art. 154 – Consistenza organico aziendale

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

Lavoro a tempo determinato

Art. 155 – Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla normativa vigente per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi.

Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

Con esclusione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia della quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 156 – Proroghe e rinnovi

Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.

Ai sensi della normativa vigente, la disciplina della successione di contratti a tempo determinato non trova applicazione per le attività stagionali e per quelle legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze o festività particolari. Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo si indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati di origine animale o vegetale
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati e dessert;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali e bevande analcoliche e affini
- birra e bibite alcoliche in genere
- partecipazione a 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.

Art. 157 – Proporzione numerica

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;

I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Ai sensi della normativa vigente, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici
- B) da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società
- b) con lavoratori di età superiore ai 50 anni
- c) per la sostituzione di lavoratori assenti.
- d) per lo svolgimento di attività stagionali

Art. 158 – Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.

Art. 159 – Trattamento economico

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Art. 160 – Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Art. 161 – Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Contratto a tempo parziale

Art. 162 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta

con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 163 – Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- a) "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- b) "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- e) "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art. 164 – Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le Parti interessate potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

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

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari), l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo o l'accudimento di figli fino al compimento di 7 anni. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;
- b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Art. 165 – Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 50% delle ore di lavoro settimanale concordate.

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

Il datore ha facoltà di richiedere prestazioni supplementari ulteriori, fino al raggiungimento del +60% rispetto all'orario stabilito, in tal caso è prevista una maggiorazione retributiva del 30%

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze quali:

- assistenza di genitori o altri familiari conviventi affetti da gravi patologie, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- trasformazione precedente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- svolgimento di un altro rapporto di lavoro incompatibile con l'effettuazione di ore di lavoro supplementare:
- esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.
- accudimento dei figli fino al compimento del 7° anno di età;

Art. 166 – Trattamento economico e normativo

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

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

- a) l'importo della retribuzione oraria;
- b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- c) la maternità;

- d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- f) l'accesso ai servizi aziendali;
- g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

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

Art. 167 – Periodo di comporta per malattia

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

Art. 168 – Trasformazione del rapporto

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori che:

- a) sono affetti da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residua una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente;
- b) il cui coniuge, figlio o genitore risulti affetto da patologie oncologiche nonché cronico-degenerative ingravescenti;
- c) assiste persone conviventi con totale e permanente invalidità lavorativa ai sensi della L. 104/1992;
- d) hanno figli conviventi di età non superiore a 13 anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi della L. 104/92;

Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

Art. 169 – Consistenza dell'organico aziendale

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

Art. 170 – Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

Lavoro agile

Art. 171 – Disciplina del lavoro agile

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

La prestazione lavorativa sarà svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali

I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:

- le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;
- gli aspetti relativi alla sicurezza;
- le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;
- ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile, e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento

economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

Le Parti si impegnano a rivedere le disposizioni del presente articolo successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia.

PARTE QUINTA - BILATERALITA'

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali;

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese;

Art. 172 – Ente Bilaterale Nazionale – EBINASPRI

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'EBINASPRI, Ente Paritetico costituito da CIFA, Fedarcom, Conf.S.A.L., Fesica-Confsal e Confsal-Fisals.

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L'EBINASPRI è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

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

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni – proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le

- raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all’art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attuа ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua FonARCom.

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

Art. 173 – Enti Bilaterali Territoriali

Con delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale dell’EBINASPRI si procede alla costituzione degli EBINASPRI Territoriali il cui funzionamento è regolato da apposito regolamento. Gli EBINASPRI Regionali e Territoriali sono composti in misura paritaria dai rappresentanti Regionali o Territoriali di CIFA, Fedarcom, Conf.S.A.L., Fesica-Confsal e Confsal-Fisals e svolgono, su base territoriali, le attività indicate all’articolo. precedente.

Art. 174 – EBINASPRI Territoriali e Organismi Paritetici

Gli EBINASPRI Territoriali svolgono la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici.

Agli EBINASPRI Territoriali sono demandate le funzioni descritte nell’art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell’Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012.

Agli EBINASPRI Territoriali è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e

della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo, operano attraverso Commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

Art. 175 – Commissioni di Conciliazione

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori e datore di lavoro, è costituita in seno all'EBINASPRI Nazionale la Commissione Nazionale di Conciliazione; ogni articolazione territoriale dell'EBINASPRI costituirà un'apposita commissione territoriale di Conciliazione, secondo quanto previsto dallo Statuto e dai regolamenti di attuazione dell'Ente.

La Commissione di Conciliazione Nazionale e Regionale o Territoriale, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall'EBINASPRI Nazionale, hanno il compito di verificare la corretta attuazione e interpretazione del presente C.C.N.L., dirimendo eventuali controversie insorte tra datori di lavoro e lavoratori.

La Commissione di Conciliazione Nazionale ha, altresì, il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, è istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.

Sono costituite apposite Commissioni di Conciliazione Regionali o Territoriali composte da n. 4 rappresentanti regionali o territoriali delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Per ciò che attiene il ricorso e la regolamentazione della fase istruttoria e decisionale delle Commissioni di Conciliazione Nazionale, Regionali e Territoriali si fa esplicito rinvio ai regolamenti di funzionamento interni all'EBINASPRI.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle Parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale.

Art. 176 – Commissioni di Certificazione

Al fine provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori sono costituite in seno all'EBINASPRI apposite Commissioni di Certificazione.

Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto sia, successivamente e provvedono alla certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro; gli effetti del provvedimento di certificazione permangono, anche nei confronti dei terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, un eventuale ricorso giurisdizionale. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ.;

Il funzionamento e la regolamentazione della Commissione di Certificazione Nazionale e di quelle Territoriali, avviene secondo quanto previsto dal regolamento all'uopo predisposto dall'EBINASPRI Nazionale.

Art. 177 – Osservatorio nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale - EBINASPRI può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dall'EBINASPRI inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli EBINASPRI Territoriali;
- c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sull'utilizzo dei contratti di apprendistato o di primo ingresso, inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'EBINASPRI Nazionale;
- e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Art. 178 – Osservatori Territoriali

L'EBINASPRI Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Art. 179 – Funzionamento EBINASPRI

L'Ente EBINASPRI opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in vantaggio degli associati, secondo le modalità fissate dai Regolamenti approvati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente.

Tutta la documentazione inerente le prestazioni EBINASPRI è consultabile sul sito dell'Ente all'indirizzo www.EBINASPRI.it.

Art. 180 – Finanziamento EBINASPRI

Il contributo mensile da destinare in favore dell'EBINASPRI Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30 è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'EPAR non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'EBINASPRI Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EBINASPRI Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

Art. 181 – Finanziamento Enti territoriali

Il finanziamento degli EBINASPRI Regionali e Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'EBINASPRI Nazionale secondo quanto stabilito dal Regolamento amministrativo dell'ente.

L'EBINASPRI Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EBINASPRI Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Art. 182 – Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom

Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno

promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della Legge n. 388/2000.

Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.

L'adesione al Fondo FonARCom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS.

Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.

Art. 183 – Fondo di Solidarietà

Al fine di garantire adeguate forme di prestazioni a sostegno del reddito alle imprese che applicano il presente CCNL, le Confederazioni CIFA, Fedarcom, Conf.S.A.L., Fesica-Confsal e Confsal-Fisals rinnovano il reciproco impegno a procedere alla costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale, così come previsto dalla vigente normativa, e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo entro 180 giorni dall'entra in vigore del presente CCNL.

Art. 184 – Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria

Le Parti hanno provveduto alla costituzione di un apposito Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato San.Ar.Com.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL.

Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente Bilaterale EBINASPRI.

Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti i Fondi e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta ai Fondi stessi, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale.

Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo San.Ar.Com.

Art. 185 – Fondo Welfare

Le Parti hanno provveduto alla costituzione di un apposito Fondo per la promozione di politiche di Welfare denominato Welf.Ar.Com.

Il Fondo Welf.Ar.Com promuoverà azioni specifiche finalizzate all'introduzione di forme di Welfare contrattuale nelle PMI e opererà al fine di garantire l'erogazione di servizi connessi secondo le modalità previste dai regolamenti del Fondo stesso.

Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL potranno aderire al Fondo tutte le aziende che applicheranno il presente CCNL.

Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente Bilaterale EBINASPRI.

Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti i Fondi e che non aderiranno al Fondo, non versando la relativa contribuzione, non potranno godere dei servizi erogati dal Fondo.

Nell'ipotesi di sottoscrizione di accordi di secondo livello aventi ad oggetto l'introduzione in azienda di specifiche azioni di welfare, l'adesione al Fondo Welf.Ar.Com sarà obbligatoria.

Per quanto non enunciato nel presente articolo, si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo Welf.Ar.Com.

PARTE SESTA – POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 186 – Promozione delle politiche attive

Al fine di promuovere la piena occupazione nel settore, le Parti condividono l'importanza di interventi coerenti ed integrati con gli operatori pubblici e privati per l'impiego, anche a livello territoriale, per il potenziamento delle Politiche Attive per il lavoro.

A tal fine si ritiene opportuno promuovere e valorizzare tutti gli strumenti di politica attiva che possano garantire un puntuale incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo in modo efficace i processi di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale EBINASPRI il compito di monitorare l'andamento del mercato lavoro nonché di promuovere e mettere in atto, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, tutte le azioni di politiche attive che possano consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale nel settore di riferimento;
- b) Agevolare l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti;
- c) Sostenere il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo;
- d) Sostenere i lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

Art. 187 – Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o reinserimento lavorativo.

CCNL per le Piccole e Medie Imprese del settore alimentare

L'Ente Bilaterale EBINASPRI, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro precedentemente individuate, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio. Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell' Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato – Regioni in data 24 gennaio 2013 nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

Allegato a)

**TABELLE RETRIBUTIVE REGIME ORDINARIO
(ESCLUSA PANIFICAZIONE INDUSTRIALE)**

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Paga Base e Contingenza			
	01/12/2016	01/11/2017	01/11/2018	01/11/2019
Quadri	2835	2860	2895	2940
Primo livello	2735	2760	2793	2835
Secondo livello	2440	2463	2492	2530
Terzo livello	2100	2120	2142	2172
Quarto livello	1905	1920	1940	1970
Quinto livello	1760	1772	1790	1815
Sesto livello	1660	1673	1690	1712
Settimo livello	1562	1575	1590	1610
Ottavo livello	1465	1475	1490	1510

**TABELLE RETRIBUTIVE REGIME ORDINARIO
SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE**

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Paga Base e Contingenza			
	01/12/2016	01/11/2017	01/11/2018	01/11/2019
Primo livello	1960	1980	2000	2035
Secondo livello	1843	1860	1885	1915
Terzo livello A	1740	1753	1775	1803
Terzo livello B	1652	1670	1690	1712
Quarto livello	1470	1480	1501	1520
Quinto livello	1360	1372	1390	1405
Sesto livello	1225	1235	1245	1262

Allegato b)

**TABELLE RETRIBUTIVE REGIMI DIFFERENZIATI
(ESCLUSA PANIFICAZIONE INDUSTRIALE)**

01/12/16

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Quadri	2835			2268
Primo livello	2735			2188
Secondo livello	2440			1952
Terzo livello	2100	1575	1785	1680
Quarto livello	1905	1429	1619	1524
Quinto livello	1760	1320	1496	1408
Sesto livello	1660	1245	1411	1328
Settimo livello	1562	1171	1328	1250
Ottavo livello	1465			1172

01/11/17

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Quadri	2860			2288
Primo livello	2760			2208
Secondo livello	2463			1970
Terzo livello	2120	1590	1802	1696
Quarto livello	1920	1140	1632	1536
Quinto livello	1772	1329	1506	1417
Sesto livello	1673	1255	1422	1338
Settimo livello	1575	1181	1339	1260
Ottavo livello	1475			1180

01/11/18

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Quadri	2895			2316
Primo livello	2793			2234
Secondo livello	2492			1994
Terzo livello	2142	1606	1820	1714
Quarto livello	1940	1455	1649	1552
Quinto livello	1790	1342	1521	1432
Sesto livello	1690	1267	1436	1352
Settimo livello	1590	1192	1351	1272
Ottavo livello	1490			1192

01/11/19

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzione aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Quadri	2940			2352
Primo livello	2835			2268
Secondo livello	2530			2024
Terzo livello	2172	1629	1846	1737
Quarto livello	1670	1252	1420	1336
Quinto livello	1815	1361	1543	1452
Sesto livello	1712	1284	1455	1370
Settimo livello	1610	1207	1368	1288
Ottavo livello	1510			1208

Allegato c)

TABELLE RETRIBUTIVE REGIMI DIFFERENZIATI SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE

01/12/16

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Primo livello	1960			1568
Secondo livello	1843			1474
Terzo livello A	1740	1305	1479	1392
Terzo livello B	1652	1239	1404	1321
Quarto livello	1470	1102	1249	1176
Quinto livello	1360	1020	1156	1088
Sesto livello	1225			980

01/11/17

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Primo livello	1980			1584
Secondo livello	1860			1488
Terzo livello A	1753	1315	1490	1402
Terzo livello B	1670	1252	1419	1336
Quarto livello	1480	1110	1258	1184
Quinto livello	1372	1029	1166	1098
Sesto livello	1235			988

01/11/18

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzioni aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Primo livello	2000			1600
Secondo livello	1885			1508
Terzo livello A	1775	1331	1509	1420
Terzo livello B	1690	1267	1436	1352
Quarto livello	1501	1126	1276	1200
Quinto livello	1390	1042	1181	1112
Sesto livello	1245			996

01/11/19

Livello	Retribuzioni regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpiego		Retribuzione aree svantaggiate
		1° anno	2° anno	
Primo livello	2035			1628
Secondo livello	1915			1532
Terzo livello A	1803	1352	1532	1442
Terzo livello B	1712	1284	1455	1369
Quarto livello	1520	1140	1292	1216
Quinto livello	1405	1054	1194	1124
Sesto livello	1262			1010

Allegato d)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista di:
Nome e cognome:

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale/ partita iva:

Legale rappresentante:

Matricola INPS:

Matricola INAIL:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo della sede operativa:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Attività svolta:

Contratto collettivo applicato:

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome:

Codice fiscale:

Data e luogo di nascita:

Residenza:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Cittadinanza:

Centro per l'impiego di riferimento:

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio:

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

Esperienze lavorative:

dal al

dal al

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

Apprendista dal al

Apprendista dal al

Eventuale possesso di una qualifica professionale:

Aspetti normativi

Data di assunzione:

Livello di inquadramento iniziale:

Livello di inquadramento finale:

Qualifica da conseguire:

Durata:

Orario di lavoro (se a tempo pieno):

Orario di lavoro (se a tempo parziale):

Tutor

Tutor aziendale (1):

Codice fiscale:

Categoria/livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

(1) Precisare se si tratta del titolare, di un socio, di un familiare coadiuvante o di un dipendente, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro
- d) sicurezza sul lavoro

Competenze di settore

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Competenze di area

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

Modalità di erogazione e di articolazione della formazione: formazione formale interna all'azienda e formazione esterna presso enti di formazione o altri soggetti abilitati dalla normativa vigente.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

Scheda formativa di apprendistato di: _____

Piano formativo individuale del: _____

Scheda formativa				
Periodo/data	Materia	Docente	Interna/esterna	Firma apprendista

Qualifica avvenuta in data _____

- con trasformazione del contratto a tempo indeterminato
- con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per _____

L'impresa

L'apprendista

Allegato e)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO E LAVORATORI IN REGIME DI REIMPIEGO

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di:
Nome e cognome:

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale/ partita iva:

Legale rappresentante:

Matricola INPS:

Matricola INAIL:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo della sede operativa:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Attività svolta:

Contratto collettivo applicato:

Dati relativi al lavoratore

Nome e cognome:

Codice fiscale:

Data e luogo di nascita:

Residenza:

Recapito telefonico:

Indirizzo e-mail:

Cittadinanza:

Titolo di studio:

Esperienza lavorativa pregressa:

dal

al

Dati contrattuali

Data di assunzione:

Qualifica:

Orario di lavoro a tempo pieno:

Orario di lavoro a tempo parziale:

Contenuti formativi

Competenze di base e trasversali

- a) competenze relazionali
- b) organizzazione ed economia
- c) disciplina del rapporto di lavoro
- d) sicurezza sul lavoro

Competenze tecnico-professionali

- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale (specificare quali):

- b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità (specificare quali):

- c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro (specificare quali):

- d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (specificare quali):

- e) conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale:

- f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:

Modalità di erogazione e di articolazione della formazione:

formazione interna all'azienda di 80 ore totali.

L'impresa

Il lavoratore

Scheda formativa di: _____

Piano formativo individuale del: _____

Scheda formativa			
Periodo/data	Materia	Firma lavoratore	Firma datore di lavoro

L'impresa

Il lavoratore
