IPOTESI DI CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE DI PANIFICAZIONE ANCHE PER ATTIVITÀ COLLATERALI E COMPLEMENTARI, NONCHÉ DA NEGOZI DI VENDITA AL MINUTO DI PANE, GENERI ALIMENTARI E VARI

In data 13 gennaio 2023,

tra

Assipan, rappresentata dal Presidente Antonio Tassone e dal Vicepresidente Vicario Roberto D'Intino

con l'assistenza di Confcommercio-Imprese per l'Italia, rappresentata dalla Vicepresidente Donatella Prampolini Manzini, dal Direttore Centrale Politiche del Lavoro e Welfare Guido Lazzarelli, e dal Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni Sindacali, nelle persone del Responsabile Paolo Baldazzi, Laura Iodice e Ruben Schiavo, e nella persona di Massimiliano Meola

e

Flai Cgil, rappresentata da Andrea Gambillara, Carmine Franzese, Anselmo Briganti

Fai Cisl, rappresentata da Patrizio Giorni, Alessandro Anselmi, Loredana Leone

Uila Uil, rappresentata da Guido Majrone, Raffaella Sette

è stato sottoscritto il presente testo coordinato e aggiornato per il rinnovo del CCNL del 10 novembre 2010 per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, scaduto in data 31 dicembre 2011.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo sottoscritto e allegato al presente verbale deve intendersi definitivo previa approvazione degli Organi Confederali e associativi e delle Federazioni sindacali di categoria e fatte salve modifiche di refusi o errori materiali non di merito.

L.c.s.

Assipan

Confcommercio-Imprese per l'Italia

Flai Cgil

Fai Cisl

Uila Uil

Sommario

Premessa 6
Art. 1 - Sfera di applicazione 6
Art. 2 - Procedura di rinnovo 7
TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE 7
Art. 3 - Informazione e confronto 7
Art. 3 bis - Assetti contrattuali 8
Art. 4 - Strumenti nazionali 8
Art. 4 bis - Bilateralità, welfare contrattuale, promozione della panificazione e formazione 8
Art. 4 ter – Bilateralità: adesione e definizioni 9
Art. 4 quater - Previdenza Complementare 10
Art. 4 quinquies - Formazione Continua 10
Art. 5 - Osservatorio Nazionale del settore Panificazione 10
Art. 6 - Commissione Paritetica Nazionale 12
Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure 12
Art. 7 bis - RSU nelle aziende con più di 15 dipendenti 12
Art. 7 ter – RSU / RSA 18
TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI DI II° LIVELLO 18
Art. 8 - Diritti di informazione 18
Art. 9 - Secondo livello di contrattazione 19
Art. 10 - Contrattazione di II° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale 20
Art. 11 - Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale) 21
Art. 11 bis – Elemento Perequativo Regionale 22
Art. 12 - Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali) 23
TITOLO II BIS - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 23
Art. 12 bis - Sicurezza nei luoghi di lavoro 23
Art. 13 – Comitato Nazionale della Sicurezza (ex Salute e Sicurezza) 24
TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO 24
Art. 14 – Contratto a tempo determinato 25
Art. 15 - Somministrazione di lavoro 28
TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI 28
Art. 16 Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori 28
Art. 17 – Diritto di Assemblea 28
Art. 18 - Contributi sindacali 28
Art. 19 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive 29
Art. 20 - Permessi sindacali 29
Art. 21 - Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale 29

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 29
Art. 22 - Classificazione del personale 29
Art. 23 - Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale 31
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO 33
Art. 24 - Composizione delle squadre nella panificazione 33
TITOLO VII: ASSUNZIONE 33
Art. 25 - Assunzione 33
Art. 26 - Esclusione dalle quote di riserva 33
Art. 26 bis - Lavoratori di primo ingresso 33
Art. 26 ter - Regime del reimpiego 34
TITOLO VIII: PERIODO DI PROVA 35
Art. 27 - Periodo Di Prova 35
TITOLO IX: APPRENDISTATO 35
Art. 28 - Disciplina dell'apprendistato 35
TITOLO X: ORARIO DI LAVORO 42
Art. 29 - Orario di lavoro 42
Art. 30 - Fissazione dell'orario 43
Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro 43
TITOLO XI: PART-TIME 43
Art. 32 - Contratto di lavoro a tempo parziale 43
TITOLO XII: LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE 45
Art. 33 - Lavoro Straordinario 45
Art. 34 - Lavoro notturno e lavoratore notturno 46
Art. 34-bis - Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni. 46
Art. 35 - Lavoro festivo e domenicale. 46
Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale. 46
Art. 36 - Cumulabilità delle maggiorazioni. 47
TITOLO XIII: FERIE E FESTIVITA' 47
Art. 37 – Ferie 47
Art. 38 - Festività nazionali e infrasettimanali 47
TITOLO XIV: CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO 47
Art. 39 Congedo matrimoniale 47
Art. 40 Lavoratori studenti 48
TITOLO XV: CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI 48
Art. 41 Chiamata alle armi 48
Art. 42 Richiamo alle armi 48
TITOLO XVI: MALATTIE ED INFORTUNI 48

Art. 43 - Assicurazioni sociali 48
Art. 44 - Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale 48
Art. 45 - Trattamento di malattia e di infortunio 48
Art. 45 bis - Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro 49
Art. 45 ter - Malattia insorta durante le ferie 49
Art. 46 - Periodo di conservazione del posto 49
Art. 47 - Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio 50
TITOLO XVII: GRAVIDANZA E PUERPERIO 50
Art. 48 - Gravidanza e puerperio 51
TITOLO XVIII: TRATTAMENTO ECONOMICO 51
Art. 49 - Paghe base nazionali 51
Art. 50 - Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici a Indirizzo produttivo industriale 52
Art. 51 - Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad Indirizzo produttivo industriale 52
TITOLO XIX: TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 53
Art. 52 - Tredicesima e quattordicesima mensilità 53
Art. 53 - 14° Mensilità 53
TITOLO XX: PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 53
Art. 54 Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro 53
TITOLO XXI: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 53
Art. 55 - Trattamento di fine rapporto 53
Art 56 -Trattamento di fine rapporto – Anticipazioni 54
TITOLO XXIII: TURNISTI PANETTIERI 54
Art. 57 - Disciplina dei turnisti panettieri 54
TITOLO XXIV: LAVORO DEI MINORI 54
Art. 58 - Disciplina del lavoro dei minori 54
TITOLO XXV: DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI 55
Art. 59 - Assenze 55
Art. 60 - Diritti e doveri 55
Art. 61 - Provvedimenti disciplinari 55
TITOLO XXVI: PARITÀ UOMO-DONNA 56
Art. 62 - Parità uomo-donna 56
TITOLO XXVII: MOLESTIE SESSUALI 57
Art. 63 - Molestie sessuali 57
TITOLO XXVIII: LAVORATORI EXTRACOMUNITARI 57
Art. 64 - Lavoratori extracomunitari 57
Art. 64 bis – Lavoratori Migranti 57

TITOLO XXIX: MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA 57
Art. 65 - Mancanza di energia elettrica 57
TITOLO XXX: TRAPASSO DI AZIENDA 57
Art. 66 - Trasferimento di azienda o di ramo d'azienda 57
TITOLO XXXI: INDUMENTI DI LAVORO 57
Art. 67 - Indumenti di lavoro 57
TITOLO XXXII: DECORRENZA E DURATA 58
Art. 68 – Decorrenza e durata 58
TITOLO XXXIII: DISPOSIZIONI FINALI 58
Art. 69 - Disposizioni finali 58
Allegato n. 1 - Contributo associativo sindacale 58

Premessa

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

Conseguentemente le Parti soprarichiamate si impegnano a riconoscere il vigente CCNL-Panificazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini.

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

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

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

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da aziende di panificazione sia artigianali che industriali.
Il presente C.C.N.L. disciplina i contratti di lavoro del citato personale, quand'anche adibito ad attività collaterali e complementari, nonché a negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi al laboratorio di panificazione o comunque funzionalmente collegati e nella disponibilità del titolare, dell'attività di produzione qualunque sia il sistema produttivo, la natura giuridica e l'inquadramento delle aziende di riferimento: artigiane, commerciali, industriali e cooperative. Le Parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici che per i lavoratori sono globalmente migliorativi, sostituiscono e ricomprendono ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dal secondo livello di contrattazione di cui agli artt. 9 e 10.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare in ogni sede ed in relazione ad ogni livello di contrattazione la sfera di applicazione pattuita e, per il periodo tutto di validità, le regole poste dal contratto nazionale, gli accordi contrattuali di secondo livello territoriali o, in alternativa a questi ultimi, gli accordi contrattuali aziendali stipulati da R.S.A./R.S.U. o da rappresentanti territoriali delle OO.SS stipulanti il presente C.C.N.L..
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
Indirizzo produttivo aziendale
Ai fini dell'applicazione del presente C.C.N.L. sono da considerarsi panifici ad indirizzo artigianale quelli tali qualificabili in forza della L. n. 443/1985 e, in ogni caso, della normativa vigente.
Fermi i presupposti concordati con il presente C.C.N.L. per l'applicazione dei distinti protocolli artigiano e industriale, le Parti convengono che la nuova regolamentazione si applicherà dal 31.12.2022.

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

Rimangono esclusi da tale definizione singole attrezzature anche se telematicamente connesse tra loro ognuna delle quali sia autonomamente gestibile.
Nel caso di difficoltà in relazione a quanto innanzi a livello territoriale, a richiesta delle Parti territoriali è previsto l'intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente Contratto.

NOTA A VERBALE
Stati emergenziali
Le Parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto che l'emergenza pandemica Covid-19 Sars-Cov-2 ha gravemente condizionato l'attività delle imprese e richiesto una diversa organizzazione del lavoro con un ricorso significativo di modifiche anche di orario dello stesso.
Le Parti, ove in futuro ricorrano condizioni di eccezionalità emergenziale tali da richiedere una diversa organizzazione del lavoro, si impegnano reciprocamente a riconvocare in via urgente il tavolo contrattuale al fine di valutare la possibilità di eventuali e conseguenti deroghe organizzative e di orario al presente C.C.N.L. utili a garantire la sostenibilità economica delle imprese e la salvaguardia dei posti di lavoro.

Art. 2 - Procedura di rinnovo
L'Accordo dovrà intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà inviata e presentata, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile, sei mesi prima della scadenza del CCNL. La parte che avrà ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Decorsi mesi sette dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.
Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata quadriennale.

TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 - Informazione e confronto
Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro, e l'occupazione nel settore.
Ferme restando l'autonomia di iniziativa delle imprese e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Associazioni sindacali, le Organizzazioni contraenti si scambieranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre a livello nazionale, informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale.
In particolare saranno oggetto di comunicazione:
1) le informazioni atte al miglioramento della qualificazione della panificazione italiana relative alle strutture produttive e commerciali, all'affermazione dei parametri di qualità e genuinità del pane attraverso una migliore caratterizzazione dei processi produttivi e la naturalità delle materie prime, particolarmente finalizzata alla tutela occupazionale del settore;
2) le informazioni sulle iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;
3) le informazioni al fine di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;
4) le informazioni sul numero delle aziende, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed alle condizioni strutturali delle medesime;
5) le informazioni sulla situazione in materia di collocamento allo scopo di favorire nelle imprese l'inserimento di lavoratori e di lavoratrici con tutela di parificazione in termini di diritti e di prestazioni, avendo anche riguardo all'incentivazione dell'assunzione di giovani;

6) le informazioni sui programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare;
7) le informazioni relative alle possibilità di accesso del settore a finanziamenti nazionali e/o comunitari, finalizzate allo sviluppo ed alla tutela dell'occupazione e della formazione professionale;
8) informazioni sullo stato di applicazione del d.lgs. n. 626/94 "Salute e Sicurezza".
In relazione a queste informazioni, a richiesta di una delle parti, seguiranno verifiche ed eventuale confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

Art. 3 bis - Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale prevede:
- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione (regionale, territoriale e/o aziendale).

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e retributiva. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione di II livello di cui ai seguenti articoli.

Art. 4 - Strumenti nazionali

Le parti firmatarie del presente accordo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, perseguono l'intento di valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare, alle imprese ed ai lavoratori del settore, servizi ed interventi di sostegno e/o di integrazione al reddito dei lavoratori.
Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, in aggiunta a:
- l'Osservatorio Nazionale;
- la Commissione Paritetica Nazionale.

e al fine di razionalizzare e rendere operativi gli strumenti bilaterali già precedentemente contrattualmente previsti, con l'accordo di rinnovo del CCNL di data 1° dicembre 2009 - sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali Federazione Italiana Panificatori e Assopanificatori aderente alla Fiesa-Confesercenti e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, - hanno costituito
EBIPAN - Ente Bilaterale della Panificazione
FonSaP - Fondo Sanitario Integrativo per i lavoratori delle aziende di Panificazione ed attività affini
Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente di detti Enti Bilaterali, tenuto conto delle indicazioni e proposte formulate dalle Parti stipulanti e costituenti, propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite.

Art. 4 bis - Bilateralità, welfare contrattuale, promozione della panificazione e formazione

A) All' Ente Bilaterale Nazionale della Panificazione - Ebipan vengono attribuite specifiche aree di intervento quali quelle di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:
1. Promozione degli strumenti bilaterali istituiti contrattualmente a livello nazionale con le conseguenti articolazioni territoriali (regionali e/o territoriali), con esplicito e specifico riferimento agli strumenti indicati dettagliatamente nello stesso CCNL e specificatamente:
2. Osservatorio Nazionale,
3. Commissione Paritetica Nazionale,
4. Commissione permanente sulle Pari Opportunità
5. Comitato Nazionale Ambiente e Sicurezza
6. Organismo Bilaterale nazionale per la formazione.
7. L'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare previsti dal CCNL, ovvero individuati e concordati dalle stesse Parti firmatarie del CCNL, con particolare riferimento:
   a. all'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa post partum;
   b. all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.
8. Sostegno alle imprese con particolare riguardo ai costi correlati agli obblighi normativi previsti dal d.lgs. 81/2008 (in via esemplificativa e non esaustiva formazione e visite mediche obbligatorie, predisposizione e aggiornamento DVR, ecc.).

9. Attività di prima formazione e formazione continua e/o iniziative informative promosse dalle parti stipulanti il presente Ccnl, a favore delle imprese e dei lavoratori, anche, ove possibile, finalizzate a incrementare le adesioni delle aziende a Ebipan e Fonsap e ad aumentare la conoscenza delle prestazioni a favore di aziende e lavoratori iscritti alla bilateralità contrattuale.
10. Progetti ed attività di promozione finalizzati a promuovere il settore della panificazione e il consumo dei prodotti da forno nei confronti dei consumatori
11. Assistenza contrattuale.
a. Alcune delle azioni previste dalle aree di intervento potranno essere affidate sia ad Ebipan che a Fonsap e/o realizzate anche congiuntamente, compatibilmente con quanto previsto dalle finalità statutarie dei due enti.

B) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - Fonsap: Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, hanno attivato il Fondo sanitario integrativo Fonsap a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare.
Al Fondo, istituito ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, ed iscritto all' Anagrafe dei fondi sanitari con il numero Fondo Sanitario numero 97658870585, è affidato il compito di garantire ai lavoratori così come sopra individuati i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa. Potrà altresì operare negli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie di prevenzione, cura e riabilitazione di cui al D.M 31 marzo 2008.
A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo tutti i dipendenti così come sopra individuati

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

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

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

Art. 4 ter – Bilateralità: adesione e definizioni
Le iniziative e le attività svolte, assunte e/o promosse dagli Enti sono aperte a tutte le imprese aderenti in regola con l'adempimento contributivo e ai loro lavoratori.
I trattamenti previsti dalla bilateralità (Ebipan e Fonsap) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.
Tale sistema di bilateralità, nell'attuazione degli scopi statutari, attua iniziative a favore di imprese e lavoratori, eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono ritenute indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL – Panificazione: pertanto tali prestazioni rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

A) Definizioni
Ai fini del presente Protocollo deve intendersi per

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

B) Inadempimento contributivo, omissione del versamento e mora contributiva

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

Art. 4 quater - Previdenza Complementare

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese non più rinviabili di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese, a fronte dell'impossibilità di costituire un fondo di settore per la mancanza di una potenziale platea associativa in grado di garantire adeguato e duraturo equilibrio finanziario, concordano di ricercare in fondi contrattuali chiusi a capitalizzazione esistenti, che già oggi abbiano nelle proprie fonti istitutive e statutarie la possibilità di associare il settore della Panificazione come settore affine.
A tal proposito le parti si impegnano ad avviare l'iter procedurale per l'adesione a un fondo di previdenza complementare contrattuale chiuso da concludersi entro il 31 dicembre 2023All'esito di detto iter ed entro 180 giorni dal termine dello stesso, le aziende verseranno al fondo prescelto una quota pari all'1,20% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni lavoratore che avrà deciso liberamente di iscriversi, versando una quota in misura non inferiore all'1% come sopra calcolato.
Le Parti contrattuali concordano che l'importo sopra definito non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro Istituto contrattuale di natura retributiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che i fondi di previdenza complementare utilizzati nel sistema di rappresentanza delle organizzazioni firmatarie sono, principalmente Fon.Te e Alifond. Fino alla data in cui verrà individuato il Fondo per i lavoratori del settore, le imprese possono mantenere le posizioni individuali al Fondo in cui già versavano prima della sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 4 quinquies - Formazione Continua

Le parti individuano in For.Te., il Fondo cui le istituzioni faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 5 - Osservatorio Nazionale del settore Panificazione

L'Osservatorio Nazionale sulla Panificazione è istituito come una struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti,

nonché al fine di promuovere e coordinare la gestione dei programmi di ricerca e formazione professionale del settore.
L'Osservatorio nasce per permettere alle parti stesse di conoscere più approfonditamente e monitorare le tendenze e le caratteristiche del settore, in modo da favorire una corretta gestione delle relazioni sindacali. In tale contesto sarà promossa l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una politica di promozione del pane tradizionale italiano rispetto al contributo offerto dal settore alla formazione della ricchezza nazionale. Lo stesso dovrà provvedere all'elaborazione di interventi nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione, onde non pregiudicare le prospettive di mantenimento e di potenziale sviluppo dell'occupazione nel settore specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate.
L'Osservatorio verificherà inoltre la rispondenza dell'istituto dell'apprendistato alle esigenze del settore promuovendo interventi anche nei confronti delle istituzioni sia nazionali che regionali volti a migliorare ed a rendere il ricorso all'apprendistato maggiormente aderente alle peculiarità del settore. L'Osservatorio individuerà ulteriori qualifiche alle quali possa trovare applicazione l'apprendistato nell'ambito della revisione dell'attuale sistema classificatorio.
L'Osservatorio è costituito pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie che provvederanno alla gestione ed impostazione delle attività dell'Osservatorio.
Le parti potranno designare esperti e studiosi di propria fiducia per collaborare all'attività dell'Osservatorio.
In via generale ed indicativa si prevede di strutturare tali attività in quattro aree.

Banca dati di settore
Obiettivo di tale banca dati è raccogliere e ordinare i dati e le informazioni, soprattutto quantitative, relative alle principali caratteristiche economiche, produttive e dimensionali del settore.
Indicativamente, tale banca-dati potrà articolarsi sui seguenti temi:
a) struttura del settore (censimento aziende, numero, dislocazione, dimensioni, strutture occupazionali, ecc.);
b) andamento del settore e del mercato (censimento dei principali dati economici del settore ed identificazione delle tendenze evolutive);
c) evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
d) struttura dei costi e dei prezzi (aggiornamento dei dati sulla composizione e l'evoluzione di prezzi e costi, anche per aree regionali o territoriali);
e) quadro normativo-legislativo (identificazione delle norme legislative relative al settore con particolare riferimento alle direttive comunitarie);
f) aspetti Europei (valutazione dei parametri produttivi ed occupazionali del settore relativamente agli effetti conseguenti all'integrazione europea).

Aspetti produttivi
L'Osservatorio ha il compito di analizzare le problematiche di comune interesse delle parti relative alle specifiche caratteristiche produttive del settore, in particolare per le tendenze innovative, quali l'innovazione tecnologica e gli orari di lavoro, rileva i fenomeni relativi alle professionalità necessarie per proporre adeguati moduli formativi, raccoglie e archivia i dati relativi alle oscillazioni afferenti a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Ricerche e formazione
L'Osservatorio potrà promuovere e coordinare la gestione di ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale dopo averne comunque individuato gli opportuni obiettivi e bisogni, con particolare riguardo alla manodopera femminile e giovanile e lo sviluppo occupazionale del settore.
L'Osservatorio mette a disposizione delle Parti gli elementi informativi della banca-dati nonché le analisi relative agli aspetti produttivi.

Ambiente e Sicurezza

L'Osservatorio avrà il compito di monitorare, in tema di prevenzione-sicurezza e tutela della salute, i fabbisogni in funzione dello stato di applicazione delle normative sul territorio nazionale, raccogliendo e archiviando le esperienze sulla prevenzione al fine della loro diffusione.
Le Parti si incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio nazionale.

Art. 6 - Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce organo preposto a garantire il rispetto delle intese ed a formulare alle Organizzazioni stipulanti proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto.
La Commissione Paritetica Nazionale esamina inoltre, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità delle procedure e dei tempi previsti dal presente contratto.
Svolge inoltre funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di secondo livello.
A tal fine riceve le piattaforme di cui all'art. 9 e copia degli accordi conclusi.
Svolge attraverso apposite Commissione Paritetiche territoriali (Regionali o Provinciali) le funzioni previste dai successivi articoli 13 e 14.
La Commissione Paritetica Nazionale avrà inoltre il compito di raccogliere e fornire all'Osservatorio tutte le informazioni sulle esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza e tutela della salute.
Definisce i parametri di misurazione delle oscillazioni relative a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.
Coordina e individua gli spazi di collaborazione e finanziamento nell'ambito formativo con gli organi istituzionali.
La Commissione Paritetica Nazionale dovrà monitorare ed eventualmente promuovere le Commissioni Paritetiche territoriali.

Art. 7 - Commissione Paritetica Nazionale - Procedure

Per l'espletamento degli obiettivi previsti dal precedente articolo si applicano le procedure di seguito elencate.
La Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso Assipan e si riunisce su istanza delle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle aziende tramite le organizzazioni locali di categoria aderenti ad Assipan.
All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
La data delle convocazioni sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione Paritetica Nazionale, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.
In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Organizzazioni Sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.
Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (di I° e II° livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, in assenza della deliberazione della Commissione Paritetica Nazionale, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

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

Costituzione della R.S.U.
Ad iniziativa delle Associazioni Sindacali Fai - Cisl, Flai - Cgil e Uila - Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti e i lavoratori stagionali, potrà essere costituita la

Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, R.S.U., di cui all'A.I. 20.12.1993 e dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10.1.2014 secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.
Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali.
In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20.5.1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A..

Composizione della R.S.U.
Ai fine dell'elezione dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti.
Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri
La ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.
Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Numero dei componenti la R.S.U.
Il numero dei componenti la R.S.U. - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1, primo periodo - è pari a:
- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. - ivi compresi quelli dei VV.PP. - di cui alla L. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente Contratto.
A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla L. n. 300/70 per i dirigenti R.S.A..

Durata e sostituzione dell'incarico
La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:
- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

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

Le Parti stipulanti concordano inoltre che per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Fai, Flai e Uila.
In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale di cui ai due commi precedenti, il lavoratore decade dalla carica R.S.U. se:
- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.
Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisca formalmente alla stessa.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Accordo.

Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato
Fermo restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.
I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al precedente punto.

Permessi sindacali
Alla R.S.U. è attribuito un monte ore di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti la R.S.U. - pari a quello che sarebbe spettato, a norma dell'art. 23 della L. n. 300 del 1970, ad un numero corrispondente di dirigenti della R.S.A. delle OO.SS. congiuntamente firmatarie del C.C.N.L..
Tale monte ore non comporterà comunque la lievitazione del monte ore complessivo.
Eventuali condizioni di miglior favore, a livello aziendale, in termini di permessi sindacali, verranno mantenute laddove derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.
Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della R.S.U.
I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.

Modalità per indire le elezioni
L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle RSU compete, congiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL.
Le elezioni saranno indette mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'istituzione o l'ente metterà a disposizione e da inviare alla Direzione Aziendale, la quale dovrà contenere anche i termini entro i quali dovranno pervenire eventuali designazioni nella commissione elettorale.
In caso di rinnovo della RSU, le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU interessata.

Termine per la presentazione delle liste
Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di attivazione della procedura ovvero di pubblicazione all'albo della indizione delle elezioni da parte delle organizzazioni sindacali competenti.

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

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.
La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

Compiti della commissione elettorale
La Commissione Elettorale ha il compito di:
a. ricevere la presentazione delle liste e l'elenco degli aventi diritto al voto,
b. deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
c. verificare la valida presentazione delle liste;
d. portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale almeno 8 giorni prima della data fissata delle elezioni;
e. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;
f. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
g. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
h. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

Quorum per la validità delle elezioni
Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi il diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'azienda.

Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di voto e di eleggibilità tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e gli apprendisti e con contratto a tempo determinato con scadenza di almeno 6 mesi successivi alla data delle elezioni.

Presentazione delle liste
Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, dopo l'attivazione del percorso unitario da parte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le elezioni.
Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.
Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

Scrutatori
E' in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale.

Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio.
La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Preferenze
L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli appositi spazi sulla scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di lista differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Modalità della votazione
Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto. Qualora l'ubicazione delle strutture e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
Nelle elezioni riguardanti più strutture le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le realtà interessate almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Composizione seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

Attrezzatura del seggio elettorale
A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi il diritto al voto presso di esso.

Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Certificazione della votazione
Nell'elenco di cui al precedente punto 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.
Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.
La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.
Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla Direzione.

Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

Ricorsi alla Commissione elettorale
La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovranno essere notificati a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

Comitato dei garanti
Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.
Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto da Direttore della ITL da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Comunicazione della nomina dei componenti della RSU
La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Adempimenti della Direzione della realtà interessata
La Direzione della realtà interessate metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Clausola finale
Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti
Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni Sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.
Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:
a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punti di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.
Il numero di tali Rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.
I suddetti Rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U. secondo le indicazioni delle stesse.

Art. 7 ter – RSU / RSA
I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative stipulanti sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole vigenti.
In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi e le intese aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI DI II° LIVELLO

Art. 8 - Diritti di informazione
Annualmente, a livello territoriale (regionale o provinciale) o aziendale, di norma entro il primo quadrimestre e successivamente all'incontro nazionale di cui all'art. 3, le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali, anche avvalendosi delle attività dell'Osservatorio Nazionale, si incontreranno al fine di procedere ad uno scambio informativo sulle condizioni del settore e sul suo stato

produttivo-commerciale ed occupazionale. In relazione a tali informazioni seguirà un esame congiunto relativamente alle materie in oggetto.

Art. 9 - Secondo livello di contrattazione

Rispetto alla contrattazione di secondo livello, saranno applicati i principi indicati negli accordi interconfederali di riferimento.

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

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

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

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

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

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

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

- i risultati conseguiti, con riferimento ad obiettivi incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi in forza del C.C.N.L.;
- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

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

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

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

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

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

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

e) le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente C.C.N.L. alla contrattazione di secondo livello;

f) Sulla base di accordi territoriali con i soggetti negoziali di parte sindacale e datoriale stipulanti il presente C.C.N.L., o di accordi aziendali tra parte datoriale e RSA o R.S.U. e/o OO.SS. territoriali stipulanti il presente C.C.N.L., al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare modificazioni di quanto disciplinato dal presente C.C.N.L. in

materia di prestazioni lavorative, orari di lavoro e organizzazione del lavoro, prevedendone la natura sperimentale e/o temporanea;
h) in via sperimentale i soggetti negoziali territoriali (di parte sindacale - R.S.U. e/o OO.SS. e datoriali) facenti parte delle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., al fine di promuovere e incentivare la tutela della tipicità dei prodotti territoriali della produzione di pane e prodotti da forno, nonché ottimizzare i processi di filiera del settore con ottimizzazione ed efficientamento dei processi produttivi, di trasformazione e commercializzazione della filiera con particolare riguardo a iniziative finalizzate a progetti relativi all'economia circolare, nonché nel caso di prodotti contraddistinti da specifici marchi o denominazioni di tutela riconosciute dalla vigente normativa nazionale ed europea (in via esemplificativa e non esaustiva IGP, DOP, DOC) potranno favorire e/o stipulare accordi di rete, di distretto o di filiera territoriale.
i) La costituzione di Enti Bilaterali Territoriali (regionali o provinciali), quale strumento fondamentale per assicurare ad imprese e lavoratori del settore servizi adeguati ed innovativi offrendo risposte efficaci per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica negoziazione tra le Parti. A tale Ente dovranno essere ricondotte le funzioni previste dall'ex art. 47 del C.C.N.L. "Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio", così come potranno essere previste ulteriori forme di mutualizzazione, funzioni di articolazione di strumenti bilaterali previsti dal C.C.N.L. (Osservatori e Commissioni varie) ed eventuali forme di welfare integrativo.
Fermo restando l'attuale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze connesse allo sviluppo ed all'evoluzione produttiva e commerciale conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle imprese. In tale ottica le Parti convengono sull'opportunità di procedere a livello territoriale, nonché a livello aziendale ed in tal caso, ove costituite, con le R.S.A./R.S.U., ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e/o della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari e connesse alla qualifica di riferimento) siano finalizzati alla definizione di nuovi modelli di professionalità e di organizzazione del lavoro.
Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti definiranno gli inquadramenti conseguenti. Le Parti potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.
Le Parti contrattuali, alla luce del non omogeneo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale sul territorio nazionale, a fronte della rilevanza che il secondo livello di contrattazione ha assunto e sempre più assumerà nelle politiche di sviluppo del settore con riferimento al miglioramento degli standard di formazione, sicurezza e redistribuzione del reddito prodotto dal perseguito incremento di produttività, convengono quanto segue: su congiunta istanza delle sigle sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto operanti a livello territoriale, gli organi nazionali delle rispettive associazioni potranno assistere i rappresentanti territoriali nelle trattative e nella eventuale stipulazione di accordi di secondo livello. Tale previsione, ritenuta utile dalle Parti ai fini della promozione della contrattazione di secondo livello, è da ritenersi sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente Contratto.

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

Nei Panifici ad indirizzo produttivo industriale la contrattazione di secondo livello di ambito aziendale, sottoscritta ex art. 51 D.Lgs. 81/2015, è alternativa rispetto alla contrattazione di secondo livello territoriale, fatta salva diversa volontà espressa dalle Parti stipulanti, sempre nel rispetto degli accordi interconfederali di riferimento in materia.
I contratti aziendali potranno essere sottoscritti da R.S.A./R.S.U. che, a richiesta delle rappresentanze stesse, potranno essere assistiti da rappresentanti territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..
In mancanza di Rappresentanze Sindacali Aziendali il Contratto aziendale potrà essere sottoscritto da Rappresentanti Territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

Tra gli obiettivi della contrattazione integrativa di II livello aziendale, prioritari sono il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo) inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca di competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività.
Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operativa, in quanto indici rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Il salario di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

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

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

"Linee Guida per la contrattazione di II livello" per favorire la contrattazione decentrata con contenuti economici e normativi.

L'adozione delle Linee guida allegate non ha carattere di obbligatorietà per le Parti Territoriali e/o aziendali, né costituire una surroga al ruolo degli attori della contrattazione di II livello.
La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e per tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale. Tale contrattazione collettiva avrà una durata analoga alla durata del C.C.N.L., pertanto di quattro anni e nel rispetto del criterio della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del C.C.N.L., conseguentemente le Parti a livello territoriale determineranno eventualmente modalità di ultrattività per allineare le scadenze alla nuova durata quadriennale.
Si conviene che dalla contrattazione di secondo livello debbano derivare concreti benefici economici per le imprese della panificazione ed una opportuna redistribuzione di tali benefici ai lavoratori, offrendo in tal modo un contributo determinante per fronteggiare la crisi di competitività, la precarietà del lavoro e per rafforzare un clima di fiducia, caratteristica delle relazioni dirette tra imprenditore e lavoratore.
Viene ribadito che il modello contrattuale della panificazione è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e territoriale (regionale o provinciale), oppure aziendale per le aziende ad indirizzo produttivo industriale e vanno intese con il vincolo dell'inscindibilità.
Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico della Panificazione comporta l'obbligo, per il datore di lavoro che non applichi contratto collettivo aziendale, di applicare il Contratto Collettivo Territoriale comprensivo dell'adesione e contribuzione al sistema bilaterale (Ente o Cassa) che è emanato da tale contrattazione.
Ferma la cedevolezza delle intese territoriali rispetto ad accordi aziendali sottoscritti ex art. 51 D.Lgs. 81/2015, in essere o sopravvenienti, la contrattazione di natura territoriale potrà riguardare l'intera platea delle aziende tenute all'applicazione del C.C.N.L., oppure esclusivamente la platea delle aziende artigiane, che interessano la gran parte delle realtà di panificazione.
Per le aziende ad indirizzo produttivo industriale resta quindi salva in ogni caso la facoltà, in alternativa all'integrale applicazione del contratto integrativo territoriale, di concordare con le rappresentanze sindacali presenti in azienda e/o le articolazioni territoriali delle federazioni stipulanti il presente C.C.N.L. un contratto di livello aziendale.

Contrattazione integrativa di secondo livello territoriale

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

a) L'orario di lavoro costituisce un filone centrale delle politiche contrattuali in quanto interagisce con aspetti fondamentali della vita dell'azienda e della vita delle persone.
Lo stesso tema dell'occupabilità può trovare alcune risposte attraverso una modulazione contrattata degli orari.
b) Va realizzato un intreccio tra contrattazione di secondo livello e normative legislative e del C.C.N.L., rivisitando anche la materia degli orari flessibili, del tempo parziale, dei congedi parentali, per esplorarne le opportunità ed i vantaggi per le diverse categorie di lavoratori e delle aziende.
c) Il tema della salute e sicurezza, puntando alla drastica riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con un congiunto impegno per il miglioramento continuo sui luoghi di lavoro e nei diversi contesti produttivi. Occorre promuovere, sostenere e stimolare sul territorio e nelle realtà lavorative gli R.L.S./R.L.S.T., creando momenti formativi e di crescita culturale sul tema.
d) Il tema della Formazione professionale e continua deve diventare terreno congiunto d'intervento delle Parti sociali con la finalità di favorire una crescita della cultura professionale, della valorizzazione del lavoro e delle competenze tecniche e professionali. Le Parti possono svolgere utilmente un monitoraggio complessivo delle attività formative e potranno, dotandosi di strumenti adeguati (commissioni bilaterali), sviluppare iniziative specifiche di ricerca e azioni di sistema sui fabbisogni formativi delle imprese e dei lavoratori panificazione con particolare riferimento all'apprendistato, al lavoro giovanile, alla formazione continua ed alla riqualificazione professionale.
e) Sull'area del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, senza promuovere forme esclusive che determinerebbero forme di "segregazione contrattuale", la contrattazione di secondo livello potrà affrontare tematiche quali:
- Periodi di congedo prolungati per i ricongiungimenti familiari nei Paesi di origine.
- Favorire una informazione/formazione in tema di prevenzione e sicurezza attenta ad aspetti culturali ed alla barriera linguistica.
- Educazione linguistica, scolastica, professionale con l'utilizzo delle "150 ore" e la pianificazione organizzativa esterna all'azienda da coordinare a livello territoriale.
- Attivazione di "crediti formativi", facendo uso della banca ore, per ottenere la conversione volontaria delle ore di straordinario in aggiunta alle "150 ore" per attività formativa esterna all'azienda.
- Favorire forme di conciliazione dei tempi vita-lavoro a tutela delle differenti tradizioni culturali e religiose.

Premio territoriale variabile per obiettivi - Salario
Il Contratto integrativo Territoriale potrà definire eventualmente di assegnare una quota dell'importo complessivo del Premio su parametri specifici aziendali. La contrattazione territoriale potrà essere in tal caso altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa.
Altresì potrà essere prevista la facoltà a livello di singola azienda di prevedere quote aggiuntive al Premio Territoriale Variabile, sempre in forma collettiva e con riferimento a parametri esclusivamente aziendali, da concordare possibilmente con le rappresentanze sindacali presenti in azienda e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.
Fermo quanto previsto dal primo capoverso dell'art. 10 che precede, in alternativa a quanto stabilito dai commi precedenti, le Parti possono concordare un Elemento Retributivo Territoriale integrante il salario.

Art. 11 bis – Elemento Perequativo Regionale
Le parti, a titolo sperimentale, si impegnano entro i 90 giorni antecedenti la data di scadenza del presente CCNL ad una verifica congiunta sullo stato di attuazione a livello regionale/territoriale delle intese raggiunte relativamente agli accordi di secondo livello. Tale verifica non riguarderà i panifici ad indirizzo produttivo industriale.
In tale sede Le Parti, valutato l'andamento del prodotto interno lordo regionale (sulla base dei dati comunicati dall'ISTAT relativi a ogni singola regione), potranno definire l'introduzione e l'applicazione dell'eventuale elemento perequativo regionale laddove non risulti vigente la contrattazione di secondo livello. L'elemento perequativo regionale eventualmente convenuto verrà erogato a decorrere dal primo mese successivo alla

scadenza del presente CCNL, fino all'eventuale stipula del contratto di secondo livello e comunque per non più di 24 mesi.
Entro 90 giorni dal termine di 24 mesi le Parti si incontreranno al fine di valutare lo stato di attuazione degli accordi di secondo livello nonché, ridefinire le modalità di applicazione dell'eventuale elemento perequativo regionale per i successivi 24 mesi.
Tale importo si intenderà onnicomprensivo e non incidente sul TFR.

Art. 12 - Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali)

Sono costituite a livello territoriale (regionale o provinciale) le Commissioni Paritetiche Territoriali aventi per oggetto il tentativo di conciliazione in prima istanza per tutte le controversie singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro delle aziende oggetto del presente contratto.
Le Commissioni paritetiche territoriali avranno il compito di approfondire la conoscenza del comparto della panificazione sul territorio attraverso una rilevazione dei fenomeni relativi alle professionalità necessarie per una attiva politica formativa, la rilevazione del posizionamento del comparto sui mercati e gli scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.
Dovranno inoltre rilevare la possibilità di sviluppo ed esigenze occupazionali con riferimento alla situazione locale del mercato del lavoro e dagli strumenti a disposizione delle parti.
Le Commissioni paritetiche avranno il compito di attivare le opportune procedure per individuare le soluzioni che possano consentire il ricollocamento dei lavoratori notturni inidonei di cui all'art. 34.
Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di coordinare le iniziative del servizio di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese attraverso l'individuazione dei fabbisogni in ambito territoriale, la programmazione delle attività formative proponendo percorsi congiunti per i rappresentanti alla sicurezza, la promozione di azioni per ricercare forme di sostegno economico finalizzate al risanamento ambientale alla sicurezza e ad interventi formativi, il monitoraggio sullo stato di applicazione delle normative in ambito territoriale con riferimento alle tipologie aziendali, la raccolta dei nomi dei responsabili del servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio e del pronto soccorso, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di promuovere il ricorso al RSL di bacino, di disporre le procedure per l'attività dei responsabili territoriali dei lavoratori alla sicurezza e raccogliere le quote che concorrono al finanziamento dell'attività dei rappresentanti alla sicurezza di bacino, versate dalle imprese che utilizzano il servizio, nonché verificarne il flusso.
Le Commissioni paritetiche saranno anche la sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi della Legge 626.

TITOLO II BIS - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 12 bis - Sicurezza nei luoghi di lavoro

In relazione a quanto previsto dal D.lgs. 626/94 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori alla sicurezza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. condividono l'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro, da realizzarsi attraverso attività di prevenzione, informazione e formazione, secondo quanto sancito dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni.
Con particolare attenzione ai Panifici a indirizzo artigiano, si ritiene necessario iniziare un percorso che, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, permetta di incrementare le Rappresentanze dei Lavoratori sulla Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.).

REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE E L'ATTIVITA' DEI DELEGATI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA (RLS)

Imprese fino a 15 dipendenti

Sul territorio vengono istituiti i rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza. Tali rappresentanti potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese territorialmente interessate e saranno formalizzati da FAI-FLAI-UILA.

Concorrono al finanziamento dei rappresentanti territoriali dei lavoratori alla sicurezza tutte le imprese che utilizzano il servizio con una quota annua pari a lire 5.000 per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno. Tali risorse verranno raccolte tramite versamento delle imprese alla Commissione paritetica territoriale.

Le imprese di nuova costituzione e quelle che per la prima volta si dotano di personale dipendente, sempreché utilizzino il servizio dovranno versare entro il 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura a fine anno.

L'accesso ai luoghi di lavoro dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza avviene alla presenza di rappresentanti designati dall'impresa e secondo le procedure previste dalla Commissione Paritetica territoriale.

I rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza resteranno in carica tre anni.

Il RLS, eventualmente nominato all'interno delle aziende fino a 15 dipendenti, dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che sarà così ripartito: per le aziende fino a 10 dipendenti 10 ore annue; per le aziende da 11 a 15 dipendenti 15 ore annue.

Imprese con più di 15 dipendenti

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU o in assenza, fra gli stessi lavoratori.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche il verbale dell'elezione e lo invia al datore di lavoro ed alla Commissione paritetica territoriale.

Il rappresentante dei lavoratori alla sicurezza resta in carica per tre anni.

Il RLS dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore e comunque i compiti attribuiti dall'art. 19 D. Lg. 626/94, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 20 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del RSU. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Le imprese dovranno fornire ai RLS le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. I RLS potranno formulare proposte che dovranno risultare nel modulo della consultazione.

I RLS potranno richiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art. 11, comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Di norma le riunioni saranno convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Art. 13 – Comitato Nazionale della Sicurezza (ex Salute e Sicurezza)

Le parti, entro e non oltre 60 giorni dalla firma del presente accordo di rinnovo, si incontreranno per istituire e attivare il "Comitato Nazionale della Sicurezza" al fine di fornire un supporto alle aziende e ai lavoratori del settore. Le parti potranno definire, a livello aziendale, in relazione ai panifici ad indirizzo produttivo industriale, le modalità per il confronto e lo scambio di informazioni tra i diversi RLS delle diverse aziende operanti all'interno dello stesso sito produttivo al fine di assicurare un adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
La presente disciplina sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dall'art. 17 "Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi", del CCNL stipulato il 15 maggio 1991.

NOTA A VERBALE
Per quanto concerne eventuali accordi in essere a livello territoriale, le Parti valuteranno le opportune armonizzazioni di eventuali trattamenti esistenti alla data di stipula del presente CCNL con la nuova disciplina contrattuale in esso prevista.

Art. 14 – Contratto a tempo determinato

Per il contratto di lavoro a tempo determinato, per quanto non espressamente disciplinato nel presente C.C.N.L., si rinvia alla normativa vigente, ferme le prerogative della contrattazione collettiva ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 ivi disciplinate.
Le Parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano, altresì, che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.
In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modificazioni, i contratti a termine - in ogni caso di rinnovo o quando di durata superiore a 12 mesi - dovranno essere stipulati in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori.
b) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
c) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 D.Lgs. 81/2015.

a) Forma del contratto a tempo determinato
Il contratto a tempo determinato, ferma l'eccezione per i rapporti di lavoro non eccedenti i 12 giorni, dovrà essere sottoscritto dalle Parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e dovrà esserne consegnata copia al lavoratore entro gg. 5 dall'inizio della prestazione.
Oltre all'eventuale patto di prova della durata massima disciplinata dal presente contratto per i contratti a tempo indeterminato, nel contratto dovrà essere espressamente richiamato il diritto di precedenza e le modalità per l'esercizio dello stesso, ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015.

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

c) Durata massima
La durata complessiva del contratto a termine, anche per l'ipotesi di proroghe e/o rinnovi è regolata dall' art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015.

d) Deroga assistita
In deroga a quanto disposto dal punto sub b) che precede, ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la ITL competente per

territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

e) Proroghe

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

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

f) Rinnovi

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

g) Stagionalità

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

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti - in aggiunta alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle peculiarità del settore convengono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo che operi come di seguito specificato:

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;
- quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:

a. periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre
b. periodo invernale: dal 1° dicembre al 30 marzo.

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

a. periodo natalizio: dall'ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio.
b. periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua.

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

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

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

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

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

a. Durata del rapporto (art. 19, comma 2).
b. Numero complessivo dei contratti (art. 23, comma 2, lett. c).

c. Causali per proroghe e rinnovi (art. 21, comma 1).
d. Intervalli temporali per riassunzioni (art. 21, comma 2).

h) Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Le Parti, nell'ambito dell'autonomia contrattuale di cui all'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il numero dei contratti a tempo determinato, ferme le esenzioni disciplinate dal comma 2, lett. a), b), c), d), e) e f) della medesima disposizione, non potrà superare i seguenti limiti:
- n. 3 addetti nelle imprese da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di n. 3 lavoratori a tempo determinato;
- nelle imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di n. 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza.

Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro unico all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.
Ai sensi dell'art. 23, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.
Ferme restando le esenzioni sopra menzionate, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

i) Precedenze

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro a termine al fine di evidenziare al lavoratore la possibilità di esercizio dello stesso nei termini ed alle condizioni previsti dall'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.
a) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
b) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro effettuate nei dodici mesi successivi la scadenza del contratto a termine per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
Il diritto di precedenza delle lavoratrici madri è disciplinato dall'art. 24, comma 2, D.Lgs. 81/2015.
I diritti sub a) e b), non sono esercitabili dai lavoratori licenziati per motivi disciplinari.

j) Sostituzioni

Fermo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, si specifica che per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 81/2015.
In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
In caso di sostituzione di lavoratrice/ore, compresi i titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato, di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26.3.2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.
Considerata l'esigenza di preservare la professionalità e la occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate dal presente C.C.N.L., le Parti convengono sulla possibilità di procedere senza l'osservanza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato inerenti ai casi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sia per legge che per contratto.

k) Comporto

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

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

Art. 15 - Somministrazione di lavoro

a) a tempo determinato
Ai sensi della vigente normativa le imprese possono ricorrere a contratti di somministrazione a tempo determinato di durata non superiore a n. 12 mesi. I contratti di somministrazione a tempo determinato di durata complessiva superiore a n. 12 mesi potranno essere stipulati solo in presenza delle condizioni indicate di cui alle lett. a), b) e b bis, comma 1, dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015.
Pertanto il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è ammesso per:
- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- specifiche esigenze previste dai Contratti Collettivi di cui all'art. 51, D.Lgs. 81/2015.

Fermi i limiti percentuali del ricorso al lavoro somministrato previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 e delle prerogative della Contrattazione Collettiva ex art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 e ferme le deroghe di legge, nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.
L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.
L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero e i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.
Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.
Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI

Art. 16 Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori
Fermo restando quanto previsto dalla legge 20-5-1970, n. 300, le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori in sede locale concorderanno le modalità per consentire ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori e di distribuire il materiale sindacale, il tutto subordinatamente alle necessità dell'azienda e senza intralcio per l'attività di quest'ultima.

Art. 17 – Diritto di Assemblea
Il diritto di assemblea è disciplinato dalla Legge 20-5-1970, n. 300. Quale condizione di miglior favore, in presenza dei presupposti di legge, vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 12 ore annue retribuite da usufruirsi da parte delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

Art. 18 - Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.
Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo e contingenza.
L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.
Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.
Si conviene inoltre che le aziende invieranno alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

Art. 19 - Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive

Per il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive valgono le norme di cui alla legge 20-5-1970 n. 300.
Durante l'aspettativa non competono diritti ad alcuna retribuzione, ivi comprese le mensilità aggiuntive, i compensi per ferie, le festività, il trattamento di fine rapporto, ecc.

Art. 20 - Permessi sindacali

Accordi sindacali tra le parti a livello territoriale o regionale definiranno permessi sindacali retribuiti per lavoratori che in rappresentanza della categoria siano componenti di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali.

Art. 21 - Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

I permessi sindacali retribuiti per le Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, sono i seguenti:

- ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20-5-70 n. 300, art. 23;
- ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20-5-70 n. 300, art. 30).

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - Classificazione del personale

Nelle sole imprese ad indirizzo artigianale il lavoratore, fermo il dettato dell'art. 2103 c.c., in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché adeguatamente formato e purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale. Fermo l'obbligo di collaborare con tutto il personale in organico, i lavoratori che di regola saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti, ove occorra e per la necessità di assicurare il buon andamento delle produzioni, potranno essere chiamati a svolgere in via residuale e per un tempo limitato anche le mansioni di livello inferiore a quello di appartenenza, senza variazioni retributive.
Al lavoratore che esplichi in modo continuo mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi, dopo sei mesi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore.
Nelle imprese ad indirizzo industriale è vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti alle produzioni il personale incaricato della distribuzione.
Gruppo A: personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere.
I lavoratori del presente gruppo si distinguono in:
A1 Super - Gestore di laboratorio;
A.1 - operaio specializzato;
A.2 - operaio qualificato di I categoria;
A.3 - operaio qualificato di II categoria;

A.4 - operaio generico e/o comune.
Gli Operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.
Laddove richiesti, e considerando tale attività come non prevalente, sono tenuti al trasporto e consegna dei prodotti all'ingrosso.
A.1 Super - Gestore di laboratorio
Si intende tale il prestatore di lavoro al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la programmazione, la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati.
A.1 - sono Operai Specializzati, coloro i quali hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi assegnato anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi di carattere generale del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
A.2 - Operaio qualificato di I categoria.
A.3 - Operaio qualificato di II categoria.
A.4 - Operaio generico e/o comune.
A.2 - A.3 - Operai Qualificati, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;
A.4 - operai comuni, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).
Gruppo B: personale addetto a funzioni di vendita, di servizio, somministrazione, distribuzione ed amministrazione.
Nell'ottica delle nuove tipologie di produzione, servizio e vendita delle imprese e in quella della necessaria integrazione complessiva delle funzioni aziendali, il personale di cui alla classificazione B.1- nonché il cassiere e il contabile non possono essere adibiti alla somministrazione e/o al completamento nella preparazione dei prodotti se non in via residuale e per situazioni di necessità indifferibile.
Il personale di cui alle classificazioni B.2- B.3 Super, e B3 potrà essere adibito anche alla somministrazione e alle attività ad essa connesse, nonché alle fasi produttive finali e/o di completamento dei prodotti anche ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento aziendale.
Il personale di cui al presente gruppo, si divide in:
B.1 - gerente, gestore, direttore;
B.2 - commesso/a, cassiere, contabile, autista, magazziniere;
B.3 Super;
B.3 - aiuto commesso, confezionatore;
B.4 - personale di fatica, fattorino.
Il personale B.1 e B.2 è da considerare a tutti gli effetti di categoria impiegatizia il personale elencato ai punti, B.3, B.3 Super e B.4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio.
Ai fini delle mansioni, il personale di cui al presente gruppo, a titolo esemplificativo, si divide in:
B1 Gerente, gestore, direttore - è il prestatore/prestatrice d'opera che ha la direzione gestionale effettiva dell'esercizio, sia esso sede produttiva o commerciale o di servizio; lo ha in consegna; provvede anche agli acquisti, alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda, e dei suoi delegati, verso i quali è responsabile sia per le merci assunte in carico che per l'osservanza delle normative in materia di igiene degli alimenti e sicurezza sui luoghi di lavoro in relazione alle quali può essere oggetto di delega nei limiti di legge.
B2 - Cassiere - è il prestatore/prestatrice d'opera in via prevalente e specificatamente addetto/a ai conteggi ed incassi aziendali, senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze. A tale personale compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% (quattro per cento) della paga base nazionale. Tale indennità non è utile al calcolo di alcun ulteriore istituto contrattuale, né del T.F.R..

Contabile: è il prestatore/prestatrice d'opera addetto in via prevalente e specifica alla gestione amministrativa e contabile aziendale, (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, predisposizione e registrazione dei documenti di acquisto e di vendita, fatturazione scadenze aziendali e fiscali, registrazioni in genere).
Commesso/commessa: il prestatore/prestatrice d'opera che, provvede alla vendita e somministrazione e alle attività di servizio ad esse correlate (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esposizione dei prodotti e delle merci in vendita, il loro confezionamento finale, la somministrazione e il consumo immediato), e, in generale, provvede al mantenimento dei requisiti igienico sanitari delle attrezzature connesse alla attività sopra richiamate.
Segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio, nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa.
Magazziniere è il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a in via prevalente alla gestione del deposito e/o magazzino, delle merci in entrata e uscita, alla loro movimentazione, al controllo delle scorte, delle giacenze e delle loro scadenze. Provvede a segnalare al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento di merci, prodotti, materie prime e materiale accessorio in genere.
Ove richiesto, provvede anche alla consegna all'ingrosso dei prodotti.
Autista, provvede al carico e alla sua preparazione, trasporto e consegna delle merci con automezzo, con relative responsabilità.
B.3 Super - è il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a alle funzioni di vendita, distribuzione e somministrazione individuate dalla mansione di aiuto commesso/commessa (B.3), e che concorre alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione curando il riassetto della postazione di lavoro e dell'attrezzatura utilizzata. Potrà inoltre collaborare alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione.
B.3 - Aiuto commesso/commessa - è il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, a coadiuvare in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso/a può essere adibito/a al consumo immediato e alla somministrazione nonché ai servizi ad essa connessi. In ogni azienda vi potranno essere fino a tre aiuti commessi/e per ogni commesso/a (B.2) considerandosi come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.
Confezionatore, è il prestatore/prestatrice d'opera addetto/a in via prevalente al confezionamento di merci e prodotti. Ove richiesto, provvede anche alla consegna all'ingrosso dei prodotti.
B.4 - Personale di fatica, fattorino - è l'addetto/a alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

Art. 23 - Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.
Le semplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrate nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.
Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le Parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegatizie da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.
Primo Livello - Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

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

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

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

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

Esempi: capo squadra; capo linea.

Terzo Livello "B" - Appartengono a questo livello:

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

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

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico professionale. Esempi: impastatore, infornatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;
- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

Quarto Livello - Appartengono a questo livello:

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

Esempi: stenodattilografo;

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE (RCT ed RCO)

Quale elemento di integrazione del sistema prevenzionistico, le Associazioni datoriali stipulanti sottoscriveranno con primario Istituto assicurativo, convenzione quadro aperta alla adesione delle Aziende associate del settore per stimolare la accensione, ad iniziativa delle aziende individuali, di eventuale polizza assicurativa per la copertura dei seguenti rischi:

- responsabilità civile nei confronti di terzi per i danni derivabili dall'esercizio dell'attività di impresa anche per fatti dei collaboratori e dipendenti;
- responsabilità nei confronti dei dipendenti e collaboratori per la quota di risarcimento non coperta da indennizzo INAIL (danno differenziale);
- responsabilità nei confronti di dipendenti dell'appaltatore per la quota di risarcimento non coperta da indennizzo INAIL (danno differenziale).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che in fase di stesura del presente CCNL effettueranno una rivisitazione del testo emendandolo da Istituti soppressi e razionalizzandolo sul piano grafico per una più agevole consultazione. Nelle more della stesura del testo contrattuale unico della panificazione, continuano ad avere vigenza le norme contrattuali non espressamente modificate dal presente accordo.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO

Art. 24 - Composizione delle squadre nella panificazione

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.
Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.
Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'infornatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.
E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale o continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.
La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e, poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

TITOLO VII: ASSUNZIONE

Art. 25 - Assunzione

L'assunzione in servizio verrà effettuata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria, così come convenuto al momento dell'assunzione o successivamente e risultante da atto scritto in relazione alla pluralità delle mansioni. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.
All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:
a) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
b) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
c) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice fiscale; Il datore di lavoro potrà inoltre richiedere altri documenti utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore viene assegnato, (es. certificato penale per il cassiere, ecc).
E' fatto obbligo al lavoratore dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e dimora nonché notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 26 - Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A1 super, A1, A2, B1, B2, B3super, B3, e dal I al IV livello.
Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'articolo 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 26 bis - 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.

Tale istituto si applica esclusivamente ai panifici ad indirizzo produttivo artigianale, fatto salvo il rispetto dell'eventuale diritto di precedenza previsto ex lege.
Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate all'inserimento dei lavoratori di primo Ingresso, garantendo contemporaneamente un'occupazione stabile, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 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 di livello contrattuale almeno pari all'inquadramento del neoassunto.
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 del 30% (per i primi dodici mesi) e del 20% (dal 13mo al 24mo mese) rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.
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 di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3super per il settore panifici artigiani.
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.
Le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale-Ebipan o sue articolazioni territoriali l'attivazione dei contratti di "Primo ingresso" al fine di monitorare l'andamento dello strumento ed entro 30 giorni dall'assunzione, trasmetteranno a Ebipan il piano formativo del lavoratore affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione.
L'assunzione in regime di Primo Ingresso non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part time.

Art. 26 ter - Regime del reimpiego

Per i panifici ad indirizzo produttivo artigianale le Parti convengono che – fatto salvo il rispetto dell'eventuale diritto di precedenza previsto ex lege - rientrano in un particolare regime, definito di "Reimpiego", le assunzioni finalizzate all'inserimento o reinserimento di lavoratori di qualsiasi età inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi, 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 da parte dei lavoratori rientranti nel regime di Reimpiego garantendo contemporaneamente un'occupazione stabile, il datore di lavoro dovrà fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 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 di livello contrattuale almeno pari all'inquadramento del neoassunto.
In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di Reimpiego al fine di agevolarne 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 30 % (per i primi dodici mesi) e del 20 % (dal 13mo al 24mo mese) rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.
L'assunzione di lavoratori in regime di Reimpiego dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.
Potranno essere assunti in regime Reimpiego i lavoratori chiamati a svolgere mansioni di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3super per il settore panifici artigiani. Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle 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.
Le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale-Ebipan o sue articolazioni territoriali l'attivazione dei contratti in "Regime di Reimpiego" al fine di monitorare l'andamento dello strumento ed entro 30 giorni dall'assunzione, trasmetteranno a Ebipan il piano formativo del lavoratore affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione
L'assunzione in regime di Reimpiego non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

TITOLO VIII: PERIODO DI PROVA

Art. 27 - Periodo Di Prova

Il periodo di prova, pattuito in forma scritta antecedentemente all'inizio della prestazione con indicazione della qualifica di adibizione del lavoratore nel corso del patto di prova, non potrà superare i giorni di effettivo lavoro di seguito specificati:

-	A1 Super, B1.....	gg.	150
-	I, II	gg.	135
-	A1, B2.....	gg.	100
-	IIIA, IIIB.....	gg.	90
-	A2, B3 super.....	gg.	80
-	IV.....	gg.	75
-	A3, B3,A4, B4.....	gg.	50
-	V,VI.....	gg.	45

In caso di riassunzione di lavoratore già in forza all'azienda nei 24 mesi precedenti, il patto di prova non è apponibile al contratto di lavoro se le mansioni di adibizione comportino inquadramento contrattuale coincidente con quello fruito nel corso del precedente contratto.
Nei 24 mesi successivi alla cessazione di precedente rapporto di lavoro, in caso di riassunzione a tempo indeterminato o con contratto a termine eccedente i 9 mesi, con adibizione a mansioni comportanti differente inquadramento contrattuale, il limite massimo di durata del periodo di prova è ridotto alla metà rispetto a quello previsto nella tabella sopra trascritta. Nell'ipotesi che precede, in caso di riassunzione con contratto a termine di durata inferiore ai 9 mesi, il periodo di prova è oggetto di riduzione del 70%.
Il lavoratore che nel corso del periodo di prova sospenda il lavoro per malattia od infortunio non originati dalla prestazione lavorativa, sarà ammesso alla prosecuzione della prova nell'ipotesi di rientro al lavoro antecedentemente alla programmata scadenza delle giornate lavorative di durata della prova ed all'ulteriore concorrente condizione che le assenze, anche frazionate, non superino il 50 % dell'arco temporale pattuito per l'espletamento della prova.

TITOLO IX: APPRENDISTATO

Art. 28 - Disciplina dell'apprendistato

Premessa generale e definizione
Le Parti sociali nel disciplinare la tipologia contrattuale dell'Apprendistato operano espresso riferimento al D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e riconoscono nel contratto di Apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.
Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
a) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
b) contratto di apprendistato professionalizzante;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

a) Assunzione, inquadramento e piano formativo individuale
Per l'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria, ai fini della prova del contratto, la stipula in forma scritta. Nel contratto debbono essere previsti ed indicati il piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato.
In applicazione del presente C.C.N.L. è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.
In alternativa alla retribuzione percentuale, le Parti potranno prevedere un inquadramento iniziale del lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori a quello proprio dei lavoratori corrispondenti alla qualificazione cui è finalizzato il contratto, con passaggio all'eventuale livello intermedio alla data di esecuzione del 50% dell'arco temporale complessivo del contratto di apprendistato.
Nel contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il piano formativo individuale è predisposto dall'istruzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
Per l'apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale dovrà essere definito sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dal sistema di inquadramento del presente C.C.N.L., anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dal C.C.N.L. o dall'Ente bilaterale e dovrà essere allegato, anche in forma sintetica, al contratto di apprendistato.
L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle Parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal C.C.N.L. e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.
Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

b) Durata
Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatti salvi i contratti stagionali, ai sensi dell'art. 43, comma 8 e 44, comma 5 D.Lgs. n. 81/2015.
Per le aziende con attività stagionali, così definibili anche ai sensi della qualificazione operata nell'articolo del presente C.C.N.L. che disciplina il contratto a tempo determinato, le Aziende, ai sensi dell'art. 43, comma 8, e art. 44, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, in deroga alla durata minima prevista dall'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 potranno operare assunzioni con contratto di apprendistato di durata minima trimestrale.
In tali casi le ore di formazione annua saranno riproporzionate in relazione alla durata del contratto a termine, fermo il limite minimo di 20 ore per singolo contratto.
Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto. La clausola relativa al periodo di prova deve avere la forma scritta ed indicare la qualifica relativa alle mansioni affidate durante il periodo di prova.

c) Proroga del contratto
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto, superiori a 30 giorni consecutivi considerate singolarmente, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

d) Estensione applicazione norme sulla previdenza ed assistenza sociale obbligatoria
Agli apprendisti si estendono le seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria:
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie;
- assicurazione le malattie
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia
- assicurazione maternità
- assicurazione sociale alle condizioni e termini riconosciuti dalla normativa vigente.

e) Tutor/Referente per l'apprendistato
Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.
Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.
Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi in modalità virtuale.

f) Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica
La formazione dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro nel fascicolo elettronico del lavoratore ex artt. 14 e 15, D.Lgs. 14.9.2015, n. 150. La registrazione della formazione erogata, in assenza delle norme attuative del fascicolo elettronico, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso equipollenti supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del fascicolo elettronico del lavoratore, la predetta certificazione sulla formazione svolta e della qualifica eventualmente conseguita dall'apprendista potrà essere effettuata in documento avente i requisiti del soppresso libretto formativo del cittadino ex D.M. 10.10 2005.
Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.
Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro 5 gg. dalla attribuzione della qualifica.

g) Recesso dal contratto
Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Nel corso del contratto agli apprendisti si applica, ai sensi dell'art. 41, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 la disciplina limitativa dei licenziamenti propria della data di assunzione e del livello occupazionale dell'unità produttiva di adibizione e/o dell'azienda.
Tuttavia, ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, alle Parti è consentito, al termine del contratto di apprendistato ed entro il termine di scadenza dello stesso, recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c..
Ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, il preavviso decorre dalla data di scadenza del contratto di apprendistato. In caso di recesso che non preveda la prestazione lavorativa durante il preavviso, sarà dovuta l'indennità sostitutiva contrattualmente prevista.
Se nessuna delle Parti recede il contratto prosegue a tempo indeterminato.

h) Proporzione numerica
Le Parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dai commi 7 e 8 dell'art. 42 del D.Lgs. 81/2015, ferma l'applicazione alle imprese artigiane delle disposizioni di cui all'art. 4 della L. 8.8.1985, n. 443.

i) Presupposto per l'applicazione del presente Accordo

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

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015, dalla regolamentazione integrativa del presente C.C.N.L. e da ulteriori previsioni della Contrattazione Collettiva.

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

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

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

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

Durata dell'apprendistato

Le Parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità, ex art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, relativa alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con le figure professionali dell'artigianato per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le Parti - ai sensi della normativa citata - hanno individuato - già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane; per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi.

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

A1 Super, A1	60 mesi;
A2	50 mesi;
A3 e B3 Super	48 mesi;
B1, B2, B3	36 mesi;
Livelli I, II, IIIA, IIIB	36 mesi;
Livello IV	30 mesi;
Livello V	24 mesi.

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

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

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

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a. di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c. di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
d. di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e. di informare l'apprendista sui risultati del percorso formativo, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

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

Trattamento economico
Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sugli elementi retributivi di seguito specificati, propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello:
- 70% primi dodici mesi;
- 80% dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 90% dal venticinquesimo al quarantottesimo mese;
- 95% al quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

Dette percentuali non si applicano nel caso in cui il lavoratore venga inquadrato secondo quanto previsto dal comma 3 del punto a) dell'Art. 28 - Disciplina dell'Apprendistato.
Il cottimo è vietato per tutti casi di apprendistato (Cfr. art. 41, comma 5a, D.Lgs. 81/2015)

Principi generali in materia di formazione nell' apprendistato professionalizzante
Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne o dell'Ente bilaterale. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.
L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo.
È allegata al presente C.C.N.L., in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale (Allegato).

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e per espressa previsione del presente C.C.N.L. potrà essere consegnato in forma consolidata al lavoratore entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.
È allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato) che potrà essere eventualmente integrato con l'assistenza dell'Ente bilaterale territorialmente competente o in mancanza di questo, dall'Ente bilaterale nazionale. Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal C.C.N.L. (Allegato).
Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'Ebipan e sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg. dall'assunzione dell'apprendista.
Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo per la verifica di conformità all'Ebipan o sue articolazioni territoriali. In assenza di risposta da parte di Ebipan, decorsi quindici giorni dalla richiesta dell'azienda il Piano formativo è da intendersi conforme e approvato. Ebipan, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di conformità pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Formazione: contenuti
La formazione formale è costituita da un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 44, D.Lgs. n. 81/2015.
I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi consistenti nell'apprendere e porre in pratica, con specifico riferimento al percorso professionale individuato:
a. i principi inerenti all'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, la corretta applicazione delle misure di sicurezza generali e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali, gli obblighi igienico sanitari in materia di preparazione e manipolazione e vendita degli alimenti;
b. i principi relativi alla disciplina del rapporto di lavoro;
c. le metodiche professionali generali produttive e/o commerciali con particolare riferimento al percorso professionale produttivo;
d. la conoscenza delle materie prime e dei prodotti aziendali, delle attrezzature e degli impianti, il loro corretto utilizzo, mantenimento e pulizia e, relativamente al percorso professionale commerciale, la tecnica di gestione del punto vendita, le problematiche igienico sanitarie, la conoscenza dei prodotti, la loro corretta gestione espositiva e commerciale;
e. gli elementi base del marketing alimentare, la gestione del rapporto con il cliente, la gestione degli ordini alla produzione.

Formazione professionalizzante: durata
L'offerta formativa pubblica è obbligatoria laddove in tal senso disciplinata dalla normativa regionale e sia stata proposta dalla Regione competente al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.
Le imprese operanti in più Regioni faranno riferimento al percorso formativo ed agli adempimenti previsti dalla normativa della Regione in cui è sita la sede legale.
L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, in esecuzione delle norme vigenti, in relazione alla qualifica

professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del presente C.C.N.L., entro i limiti di durata massima di seguito specificati.

Qualifica Ore di formazione annua

A1, B1	100 ore;
A2, B2, B3 Super	80 ore;
A3, B3	60 ore;
I e II livello	120 ore;
Livelli IIIA e IIIB	80 ore;
Livelli IV e V	60 ore.

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

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

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

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

Agevolazioni

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

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

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

Il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro può essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, tra i datori di lavoro in possesso dei requisiti previsti dal D.I. 12.10.2015, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 che non abbiano conseguito la qualificazione oggetto del contratto e le Istituzioni formative individuate dal predetto Decreto Interministeriale.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto i cui elementi minimi sono stati fissati dal D.I. 12.10.2015, fatte salve le integrazioni richieste dalla normativa regionale e dai peculiari obiettivi formativi perseguiti dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista.

È parte integrante del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro il piano formativo individuale (P.F.I.), il cui modello costituisce l'Allegato 1 del D.I. 12.10.2015.

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

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

- oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore;
- di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

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

Ai sensi del comma 5 dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, possono essere inoltre stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, comma 5, D.P.R. 15.3.2010, n. 87).
Dovrà essere garantita la presenza di tutore o referente aziendale in esecuzione degli obblighi già richiamati nel presente C.C.N.L. ai fini della disciplina generale dell'apprendistato. Inoltre nel Piano formativo individuale sarà individuato un Tutor formativo per il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e azienda.
Trattamento economico e normativo
Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta con riferimento alla tabella disciplinata dal presente C.C.N.L. con riferimento all'apprendistato professionalizzante per le corrispondenti qualifiche e livelli contrattuali.
Fermo restando per i minorenni il divieto di lavoro notturno tra le ore 22 e le 6, l'orario di lavoro nel corso dell'esecuzione del contratto sarà pari a 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ad eccezione dei quindicenni, il cui orario di lavoro non potrà superare le 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi dell'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967.
Al termine del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.
La durata complessiva dei due contratti non potrà eccedere i 60 mesi.

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

TITOLO X: ORARIO DI LAVORO

Art. 29 - Orario di lavoro
L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
La durata media dell'orario di lavoro di cui al punto 1 deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane. L'arco temporale di riferimento per il predetto calcolo potrà essere variato dalla contrattazione collettiva di secondo livello fra le Parti stipulanti il presente contratto, a fronte di specifiche ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro da enunciarsi formalmente nei verbali di accordo.
Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del Dlgs. 66/03, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti le aziende comunicano alla competente DPL il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, ove intervenuto mediante ricorso al lavoro straordinario, alla scadenza del periodo semestrale di cui al punto sub 2 che precede.
La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro non potrà superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo diverso accordo di secondo livello fra le Parti stipulanti il presente contratto
Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.
Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.
Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

Art. 30 - Fissazione dell'orario
Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro secondo le esigenze produttive dell'azienda.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario flessibile, esso decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito e comunicato ai lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali.

Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Alla luce delle peculiarità tecnico produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art. 29, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.
Nell'ambito del II livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.
Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio Nazionale ed Organizzazioni Sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.
Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

TITOLO XI: PART-TIME

Art. 32 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro con orario che risulti comunque inferiore al normale orario di lavoro ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003 e del presente CCNL.
Il datore di lavoro, che intenda effettuare assunzione di personale a tempo parziale, è tenuto a fornire tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta da affiggersi in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Forma del contratto

L'instaurazione del contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto ai fini della prova.
Su accordo delle parti, che deve avere forma scritta, è ammesso trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovranno essere indicati:
1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda, così come previsto dall'art. 5, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 81/2015;
3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
4) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
5) Nel caso di aziende in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione, ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.lgs. n. 81/2015, potrà avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Reversibilità e precedenze

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione della prestazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, presuppone la volontà delle parti.

E' fatto salvo il diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, riconosciuto ai sensi del comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti nonché, ai sensi del comma 7, dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, per una sola volta, ai lavoratori titolari del diritto alla fruizione di congedo parentale, ai sensi del Capo V del D.lgs. 26.3.2001, n. 151.

I lavoratori di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 8 del Dlgs15.6.2015, n. 81, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative ed in presenza di posizioni di lavoro a tempo parziale disponibili in organico, hanno diritto alla priorità nel caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Analogo diritto ed alle medesime condizioni è riconosciuto alle lavoratrici di cui al comma 6, art. 24 del D.lgs. del 15.6.2015, n. 80 (donne vittime di violenza di genere).

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, D.lgs. 15.6.2015, n. 81 le parti prevedono che nel rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore, nell'arco dell'anno solare, alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prevista.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, ai sensi del comma 1, dell'art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81, ha facoltà di richiedere – entro i limiti dell'orario normale di lavoro - lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per:

- sostituzione di lavoratori assenti;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81 e della vigente disciplina contrattuale per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%. Le parti concordano che la maggiorazione fissata è omnicomprensiva ed esclude ogni incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (es. t.f.r.).

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81, le parti del contratto individuale di lavoro, con specifico patto scritto - anche contestuale al contratto di lavoro - e con espressa indicazione della data, potranno prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche.

Il termine di preavviso è di almeno due giorni, fatte salve diverse intese tra le parti.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa non potranno eccedere i limiti fissati in materia di lavoro straordinario.

Le ore di lavoro rientranti nell'ambito del normale orario di lavoro ai sensi del presente CCNL prestate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui al presente CCNL.
Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento definitivo della quantità della prestazione perché non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui al presente CCNL:

- 10% se prestato con preavviso di 8 giorni,
- 15% se prestato con preavviso di 5 giorni;
- 20% se prestato con preavviso di 2 giorni.

Le maggiorazioni previste non rientrano nella retribuzione di fatto e le Parti escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.
I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all' art. 8, commi da 3 a 5 del D.lgs. n. 81/2015, ovvero dell'art. 10, primo comma della L. 300/70, hanno la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Principio di non discriminazione
Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Computabilità dei lavoratori a tempo parziale
Ai fini dell'applicazione di norme di legge e di contratto, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. n. 15.6.2015, n. 81 i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi del presente contratto. Ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

TITOLO XII: LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Art. 33 - Lavoro Straordinario
Ad eccezione del caso di cui all'art. 31 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.
Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue, incrementabile mediante accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico – produttive.
Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 34 - Lavoro notturno e lavoratore notturno
È definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22.00 alle ore 05.00.
È considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro (in via non eccezionale) durante tale periodo.
Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:
- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne. Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.
La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.
In relazione all'art. 4 comma 1 del D.Lgs. 532/99, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.
Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal D.Lgs. n. 66 del 2003, art. 11, comma 2, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso - su richiesta della lavoratrice interessata e previa intesa tra le Parti del contratto individuale di lavoro un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, previa intesa tra le Parti del contratto individuale di lavoro potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 34-bis - Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni.

Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50 % sulla retribuzione normale.
Al lavoratore notturno come individuato dall'art. 34, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art. 29 comma 6.

Art. 35 - Lavoro festivo e domenicale.

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione normale.
Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane competerà una maggiorazione del 75% della retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.
Al personale in servizio nella giornata di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Art. 36 - Cumulabilità delle maggiorazioni.

Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 55%.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione agli art. 34, 35 e 36 del presente CCNL, le Parti si impegnano congiuntamente ad un riesame della materia a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica delle normative vigenti in materia di orari.

TITOLO XIII: FERIE E FESTIVITA'

Art. 37 – Ferie

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.
Le ferie sono irrinunciabili nella misura di quattro settimane annue ed ogni patto contrario è nullo. Tale periodo va goduto almeno per due settimane, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.
Il periodo minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto.
Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.
Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.
Il diritto alle ferie matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 38 - Festività nazionali e infrasettimanali

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.
Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:
Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elencata), 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno.
Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 35.
Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:
1) la ex festività del 4 novembre da diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;
2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

TITOLO XIV: CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 39 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di quindici giorni di calendario.
Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 15 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione relativa a tale periodo, ha l'obbligo di esibire entro 60 giorni al datore di lavoro regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.
In difetto di tali formalità il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.
Resta inteso che il congedo sarà retribuito computandolo sulla base della retribuzione normale.

Art. 40 Lavoratori studenti

Fatto salvo quanto disposto in materia dalla Legge 20-5-1970 n. 300, i lavoratori che frequentano presso un Istituto pubblico un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.
Gli oneri derivanti saranno a carico dei datori di lavoro in forma collettiva, secondo il principio della mutualità che sovraintende alle Casse mutue.

TITOLO XV: CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 41 Chiamata alle armi

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di legge.
Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

Art. 42 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.
Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio.
In caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

TITOLO XVI: MALATTIE ED INFORTUNI

Art. 43 - Assicurazioni sociali

Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:
1) degli infortuni sul lavoro;
2) delle assicurazioni sociali obbligatorie;
3) dei trattamenti di malattia e di prestazioni sanitarie.

Art. 44 - Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda, previa convenzione con l'Istituto, anticiperà le indennità a carico dello stesso a condizione che non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso da parte dell'Istituto assicuratore.

Art. 45 - Trattamento di malattia e di infortunio

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.
Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.
I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati dalle Casse Mutue integrative di cui all'art. 47 ove esistenti.
Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto nelle provincie, per il personale impiegatizio, non fruente di assistenza economica da parte dell'Ente mutualistico, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.
Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.
Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

Art. 45 bis - Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.
Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.
Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art.5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n.° 300.
Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.
Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.
Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 61. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art. 45 ter - Malattia insorta durante le ferie

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.
L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Art. 46 - Periodo di conservazione del posto

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.
Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.
Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.
Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.
Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.
Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 45, il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.
Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

Art. 47 - Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio

Premesso che in ogni regione e/o provincia dovranno essere costituite "Casse mutue integrative per le malattie e infortuni dei dipendenti da aziende di panificazione", le Organizzazioni firmatarie convengono di operare congiuntamente per la risoluzione dei problemi di natura legale e tecnico-organizzativa relativi alla costituzione ed al funzionamento delle Casse medesime.
Le Casse saranno finanziate con contributi posti a carico dei datori di lavoro nella misura del 75% e dei lavoratori nella misura del 25%. Esse avranno il fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico integrativo a quello di legge nei periodi di assenza dal lavoro indennizzati dagli Istituti assicurativi, e nel solo caso che sussista il diritto all'indennizzo.
Il lavoratore ha diritto all'integrazione nel solo caso che egli sia in regola con i versamenti delle quote di sua competenza dovute alla Cassa.
Nelle regioni e/o province dove è costituita la Cassa, i datori di lavoro che non vi aderissero saranno tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore nella misura del 100% della retribuzione.
Fatto salvo quanto previsto al 1° e 2° comma dell'art. 45, ove non fossero costituite le Casse, sarà comunque garantita ad ogni singolo lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, una integrazione salariale, per ogni giornata di assenza indennizzata dall'Istituto competente, nelle seguenti misure:

- Assenze dal 4° fino al 20° giorno compreso: 25% della retribuzione al netto del rateo di 13a e 14a mensilità;
- Assenze dal 21° giorno: 30% della retribuzione al netto del rateo di 13a e 14a mensilità.

Le integrazioni, nelle entità sopra previste, potranno anche essere determinate, nei contratti regionali o provinciali, in base a quote fisse concordate tra le parti.

TITOLO XVII: GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 48 - Gravidanza e genitorialità

Alle lavoratrici di cui al presente contratto saranno applicate le norme di legge e relativi regolamenti. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prescritta dalla legge alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro, ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, trattamento di fine rapporto, 13ª e 14ª mensilità (ove prevista) per le quote non erogate dall'istituto competente.
Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni, né altri diritti connessi, con la sola eccezione del T.F.R..

Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 3 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del T.F.R. nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.
Per i genitori di figli fino a tre anni d'età e per genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, le Parti potranno concordare forme di flessibilità nell'orario di entrata e di uscita.

TITOLO XVIII: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 - Paghe base nazionali

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto dovrà sempre comprendere:

a) paga base;
b) indennità di contingenza all'1/11/91 (è inserito nella paga base della tabella seguente);
c) Elemento distinto della retribuzione (EDR)

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.
Il trattamento economico sarà regolato come segue:

Paga base Panifici artigiani

Livello	Retribuzione complessiva
A 1 S	1.870,51 €
A 1	1.709,93 €
A 2	1.564,66 €
A 3	1.409,23 €
A 4	1.306,52 €
B 1	1.836,02 €
B 2	1.400,23 €
B 3 S	1.339,50 €
B 3	1.299,96 €
B 4	1.211,79 €

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 1.11.1991.
La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.
Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di agosto 2005, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.
In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

Art. 50 - Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici a Indirizzo produttivo industriale

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

a) paga base;
b) indennità di contingenza all'1/11/91(è inserito nella paga base della tabella seguente);
c) premio di produzione nazionale;
d) scatti di anzianità.

(Nota. Si precisa che l'EDR è inserito nella tabella seguente)

Paghe Base nazionali Panifici Industriali

Livello	Retribuzione
1°	2.102,30 €
2°	1.977,36 €
3° A	1.860,95 €
3° B	1.766,31 €
4°	1.569,25 €
5°	1.452,44 €
6°	1.302,81 €

Art. 51 - Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad Indirizzo produttivo industriale

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.
Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.
Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.
Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.
A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.
Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella:

LIVELLO	Minimi tabellari		
Al 31.7.97	Scatto in cifra fissa		
Dal 1.8.97	Dal 28.2.2002		
(lire)	(lire)	(in euro)	
1°	1.327.400	66.370	€ 34,28
2°	1.226.300	61.315	€ 31,67
3°A	1.132.800	56.640	€ 29,25
3°B	1.055.000	52.750	€ 27,24
4°	887.300	44.365	€ 22,91
5°	785.000	39.250	€ 20,27
6°	663.700	33.185	€ 17,14

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31.7.97 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al primo comma del presente articolo.
Nel caso in cui a livello territoriale, alla data del 31 luglio 1997, dovessero risultare minimi tabellari diversi, il calcolo degli scatti in cifra fissa dovrà essere su questi effettuato con i criteri indicati dal presente articolo.

TITOLO XIX: TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Art. 52 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Il lavoratore ha diritto ad una 13.a mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre di ogni anno e ad una 14.a mensilità da corrispondere entro il 1° luglio di ogni anno; tali mensilità aggiuntive saranno commisurate alla retribuzione normale relativa all'ultimo mese di riferimento.
Il diritto alle mensilità aggiuntive matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.
Queste dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza, ove maturate, anche nel caso di cessazione di rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

I ratei di 13.a e 14.a mensilità, nella quota corrispondente al periodo di assenza dal lavoro per malattia, non sono a carico del datore di lavoro qualora tali periodi siano obbligatoriamente indennizzati da parte di un Istituto previdenziale.

Art. 53 - 14° Mensilità

Sulla scorta di accordo sindacale territoriale sottoscritto da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL la 14° mensilità potrà essere anticipata nei limiti previsti dal CCNL o con le diverse modalità oggetto di espresso accordo, o anche erogata pro quota in 12 rate mensili di uguale importo, fermo restando le vigenti modalità di calcolo o di rivalutazione.

TITOLO XX: PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: legge 604/66, legge 300/70, così come modificate dalla legge 108/90.
Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e preceduti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso di cui all'ultimo comma del successivo art. 61, di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale.
In caso di mancato preavviso, la parte inosservante deve all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

TITOLO XXI: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.° 297.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale e I.V.C.;
- scatti di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza di cui alla legge 297/1982;
- premio di produzione;
- E.D.R.;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di II° livello;
- maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 c.c.
La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1982 valgono i seguenti criteri:

A) Per il personale impiegatizio:
- una mensilità di retribuzione percepita per ogni anno di lavoro prestato.

B) Per tutto il restante personale:

a) per le anzianità maturate al 31 dicembre 1974:
- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni;
- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni;

b) per le anzianità maturate dopo il 1° gennaio 1975:
- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro;

c) per le anzianità maturate dopo il 1° aprile 1980:
- giorni 22 di retribuzione per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di lavoro. Le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art 56 -Trattamento di fine rapporto – Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, fermi restando i limiti previsti dalla L. 297/1982 deve essere giustificata dalla documentata necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art.1 Legge 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:
- l'atto costituito della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o dove versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.

TITOLO XXIII: TURNISTI PANETTIERI

Art. 57 - Disciplina dei turnisti panettieri

Per i turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro od assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.
Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.
Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13.a e 14.a mensilità, festività infrasettimanali e nazionali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37 per cento delle spettanze medesime.

TITOLO XXIV: LAVORO DEI MINORI

Art. 58 - Disciplina del lavoro dei minori

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalla relative disposizioni di legge. (L. 977/67, D.lgs. 345/99, L. 9/99, ecc.).
Ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 977/67, come modificato dagli articoli 2 e 3 del D.lgs. n.345/99, s'intende per bambino, il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente, il minore di età compresa fra i 15 e i 18 anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.
Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs.345/99, l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.
Si intendono comunque integralmente richiamate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela del lavoro dei minori.

TITOLO XXV: DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI

Art. 59 - Assenze

Le assenze dovranno essere tempestivamente comunicate, motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento: in difetto gli assenti sono passibili di sanzione disciplinare di cui all'art. 61 del presente contratto.

Art. 60 - Diritti e doveri

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.
Il lavoratore deve osservare le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.
Deve osservare l'orario di lavoro ed avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro. Dovrà attenersi alle disposizioni di legge o di regolamenti annonari, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza. E' vietato fumare sul luogo di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.

Art. 61 - Provvedimenti disciplinari

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

a) ammonizione verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lettera e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.
Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.
I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.
In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
5) che sia trovato addormentato;
6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;
10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;
12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.
L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle casse mutue integrative o, in mancanza di queste, al fondo adeguamento pensione dei lavoratori.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI
Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:
14) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
16) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
17) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;
18) irregolarità nelle scritturazioni e/o timbrature dei cartellini di presenza;
19) recidiva nella mancanza di cui al precedente punto 12);
20) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
21) furto;
22) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
23) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
24) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
25) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
26) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
27) concorrenza sleale;
28) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;
29) insubordinazione grave verso i superiori.

TITOLO XXVI: PARITÀ UOMO-DONNA

Art. 62 - Parità uomo-donna
Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alla legge n. 903/77 e successive modificazioni, ed alla legge n. 125/91, allegate al presente contratto.

TITOLO XXVII: MOLESTIE SESSUALI

Art. 63 - Molestie sessuali
Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro.
Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima.
I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici e i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.
Spetta alle Commissioni paritetiche territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

TITOLO XXVIII: LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Art. 64 - Lavoratori extracomunitari

Per i lavoratori extracomunitari le parti potranno concordare convenzioni (ex art. 17 della legge 56/87) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli Enti locali.
Al fine di agevolare i lavoratori extracomunitari nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto.

Art. 64 bis – Lavoratori Migranti

Al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto; inoltre per le stesse motivazioni e finalità, potrà essere concessa ai suddetti lavoratori l'anticipazione del TFR.

TITOLO XXIX: MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Art. 65 - Mancanza di energia elettrica

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.
Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione normale.

TITOLO XXX: TRAPASSO DI AZIENDA

Art. 66 - Trasferimento di azienda o di ramo d'azienda

Ai casi di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda si applicano l'art. 2112 cc e successive modificazioni ed integrazioni e l'art. 47 della L. 428/90.

TITOLO XXXI: INDUMENTI DI LAVORO

Art. 67 - Indumenti di lavoro

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti: Operai del gruppo A):
- 2 paia di calzoni (uno lungo e uno corto);
- 2 canottiere di lana;
- 1 grembiule;
- 2 copricapo.

Altro personale di cui al Gruppo B):
- 2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta, nonché due copricapo.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabilite nei contratti integrativi.
Allo scopo di far usufruire anche ai turnisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.
Le parti in sede contrattuale locale valuteranno le esigenze e le caratteristiche degli indumenti di lavoro in correlazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

TITOLO XXXII: DECORRENZA E DURATA

Art. 68 – Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale sia per la parte normativa e sia per la parte retributiva.
Le Parti concordano che, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, il presente Contratto ha efficacia per il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo di Rinnovo. Il presente Accordo di Rinnovo scadrà il 31.01.2023.
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata AR.
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

TITOLO XXXIII: DISPOSIZIONI FINALI

Art. 69 - Disposizioni finali

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro di aziende del settore della panificazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente accordo.
Analogamente, qualora le sottoscritte organizzazioni datoriali dovessero concordare condizioni retributive di miglior favore per i lavoratori con altre organizzazioni sindacali dei lavoratori, ferma restando la verifica in merito alle condizioni di applicabilità sopra richiamate, le stesse si intendono estese ai lavoratori con medesime caratteristiche e che siano rappresentati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Entro mesi 4 (quattro) dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le Parti si danno atto che in fase di stesura del presente CCNL effettueranno una rivisitazione del testo emendandolo da Istituti soppressi e razionalizzandolo sul piano grafico per una più agevole consultazione. Nelle more della stesura del testo contrattuale unico della panificazione, continuano ad avere vigenza le norme contrattuali non espressamente modificate dal presente accordo.

ALLEGATO N. 1 - CONTRIBUTO ASSOCIATIVO SINDACALE

Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura di 5 €, di cui 2,50 € a carico del datore di lavoro e 2,50 € a carico del lavoratore.
La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione.
Tale quota rientra nel contributo omnicomprensivo previsto nel capitolo Bilateralità, con particolare riferimento all'art.4bis: "Bilateralità', welfare contrattuale, promozione della panificazione, formazione" paragrafo "Finanziamento della bilateralità" e all'Art.4-ter,"Welfare Contrattuale".