

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

Addì, 19 luglio 2005

Per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

TRA

• la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata dal Presidente Edvino Jerian, dal Vicepresidente Luigina Barabino, da Angelo Civaschi, da Claudio Fierro, Antonio Ventura, Franco Santini, Marco Zelco, Roberto Alvaro, Carlo Pasquali.

E

• la FAI-CISL rappresentata dal Segretario Nazionale Augusto Cianfoni, da Giovanni Mattocchia e Attilio Cornelli;

• la UILA-UIL rappresentata dal Responsabile di settore Guido Majrone, da Antonio Mattei e Maurizio Vezzani;

Accordo Contrattuale
19 luglio 2005

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che rimangono immutati i seguenti articoli del testo contrattuale siglato in data 2 giugno 2000.

Le Parti convengono altresì di procedere all'integrazione complessiva del testo di Accordo di rinnovo del 19/7/2005 con le parti immutate di seguito elencate del testo contrattuale del 2/6/2000 nonché di provvedere alla rinumerazione dell'articolato complessivo risultante.

Art. 1	Sfera di applicazione	Non modificato
Art. 2	Procedure per il rinnovo del CCNL	“
Art. 3	Informazione e confronto	“
Art. 4	Strumenti nazionali	“
Art. 5	Osservatorio Nazionale del Settore Panificazione	“
Art. 6	Commissione Paritetica Nazionale	“
Art. 7	Commissione Paritetica Nazionale - Procedure	“
Art. 7 bis	R.S.U. nelle aziende con più di 15 dipendenti	“
Art. 8	Diritti di informazione	“
Art. 9	Secondo livello di contrattazione	“
Art. 10	Contrattazione di II° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 11	Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale)	“
Art. 12	Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali)	“
Art. 12 bis	Sicurezza nei luoghi di lavoro - Regolamento per l'elezione e l'attività dei delegati dei lavoratori alla sicurezza (RLS).	“
Art. 13	Tempo determinato	Modificato
Art. 14	Contratti di formazione e lavoro	Abrogato
Art. 15	Contratto di inserimento	Modificato
Art. 15 bis	Somministrazione di lavoro	Modificato (lav. temp)
Art. 16	Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori	“
Art. 16 bis	Diritto di Assemblea	Nuovo inserimento

Art. 17	Convenzioni INAIL	Non modificato
Art. 18	Contributi sindacali	“
Art. 19	Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive	“
Art. 20	Permessi sindacali	“
Art. 21	Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 22	Classificazione del personale	“
Art. 23	Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 24	Composizione delle squadre nella panificazione	“
Art. 25	Assunzione	Modificato
Art. 26	Esclusione delle quote di riserva	Non modificato
Art. 27	Periodo di prova	“
Art. 28	Disciplina dell'apprendistato	“
Art. 29	Orario di lavoro	“
Art. 30	Fissazione dell'orario	“
Art. 31	Flessibilità dell'orario di lavoro	Non Modificato
Art. 32	Lavoro a tempo parziale	Modificato
Art. 33	Lavoro straordinario	Modificato
Art. 34	Lavoro notturno e lavoratore notturno	Non Modificato
Art. 34 bis	Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni	“
Art. 35	Lavoro festivo e domenicale	“
Art. 35 bis	Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale	“
Art. 36	Cumulabilità delle maggiorazioni	“
Art. 37	Ferie	Modificato
Art. 38	Festività nazionali ed infrasettimanali	Modificato
Art. 39	Congedo matrimoniale	Non modificato
Art. 40	Lavoratori studenti	“
Art. 41	Chiamata alle armi	Abrogato
Art. 42	Richiamo alle armi	Abrogato
Art. 43	Assicurazioni sociali	Non modificato
Art. 44	Infortuni sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 45	Trattamento di malattia e di infortunio	Modificato
Art. 45 bis	Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro	Non modificato
Art. 45 ter	Malattia insorta durante le ferie	“
Art. 46	Periodo di conservazione del posto	“
Art. 47	Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio	“
Art. 48	Gravidanza e puerperio	“
Art. 49	Paghe base nazionali	Modificato
Art. 50	Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 51	Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale	“
Art. 52	Ex indennità di contingenza ed E.D.R.	“
Art. 52 bis	Una tantum	“

Art. 53	13.a e 14.a mensilità	Non modificato
Art. 54	Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro	“
Art. 55	Trattamento di fine rapporto	“
Art. 55 bis	TFR - Anticipazioni	Nuovo inserimento
Art. 56	Prestazioni integrative	Non modificato
Art. 57	Disciplina dei turnisti panettieri	“
Art. 58	Disciplina del lavoro dei minori	“
Art. 59	Assenze	“
Art. 60	Diritti e doveri	“
Art. 61	Provvedimenti disciplinari	“
Art. 62	Parità uomo-donna	
Art. 63	Molestie sessuali	
Art. 64	Lavoratori extracomunitari	Modificato
Art. 65	Mancanza di energia elettrica	Non modificato
Art. 66	Trasferimento di azienda o ramo di azienda	Modificato
Art. 67	Indumenti di lavoro	Non modificato
Art. 68	Decorrenza e durata	Modificato
Art. 69	Disposizioni finali	Non modificato

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.

Art. 13 Tempo determinato

Il ricorso al contratto a tempo determinato è consentito nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dalle ulteriori norme di legge regolanti tale tipologia contrattuale.

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.

Il contratto dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, salvo quanto previsto dall'art.1 comma 4 del Dlgs n. 368/2001, e dovrà essere consegnato in copia al lavoratore entro gg. 5 dall'inizio della prestazione.

Il testo contrattuale, fermo restando il rispetto dei restanti presupposti di legge disciplinati dal D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, dovrà indicare espressamente le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

Il numero dei contratti a tempo determinato non potrà superare i seguenti limiti:

lavoro a tempo indeterminato	lavoro a tempo determinato
da 1 a 10	3 unità
da 11 a 25	30%
da 26 a 40	8 unità
da 41 a 60	20%
da 61 a 80	12 unità
da 81 e oltre	15%

Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro matricola all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.

Sono esenti dalle limitazioni quantitative sopra disciplinate le tipologie contrattuali previste dall'art. 10, n. 7, punti da a) a d) e dall'art. 10 n. 8 del D.lgs 368/2001.

Ai sensi dell'art. 10 lett. a) del D.lgs 368/2001 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.

Fatte salve le prime tre assunzioni, nell'ipotesi di ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto a termine per attività di carattere stagionale, i datori di lavoro formuleranno prioritariamente proposta occupazionale ai lavoratori con i quali nella stagione precedente sia intercorso contratto di lavoro a termine alle medesime condizioni e che abbiano espresso, entro 30 giorni dalla cessazione contrattuale, richiesta di eventuale riassunzione a termine.

Art. 15 Contratto di inserimento

I contratti di inserimento possono essere stipulati ai sensi degli artt. 54 – 59 del D.lgs. 276/03 e, per la parte non difformemente disciplinata dal presente contratto, ai sensi dell'Accordo Interconfederale dell'11.2.2004.

Per quanto rileva ai fini del presente Contratto, possono assumere – tra gli altri - con tale tipologia contrattuale:

- a. le imprese;
- b. i consorzi tra imprese;
- c. i gruppi di imprese

Possono essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento:

- a. soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b. disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c. lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro della Economia e delle Finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f. persone affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Qualora nei diciotto mesi precedenti l'assunzione sia venuto a scadere più di un contratto di inserimento, le imprese, i consorzi tra imprese o i gruppi di imprese per poter assumere con contratto di inserimento o reinserimento, devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nell'arco temporale sopra specificato.

Nelle imprese del settore industriale tale percentuale è incrementata al 70%.

A tal fine non si computano

- i lavoratori che siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i lavoratori che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti;

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato nel corso del contratto di inserimento/reinserimento.

L'assunzione delle categorie di persone indicate all'art. 54, punto 1 lett. a-f, deve avvenire mediante stipula di contratto in forma scritta nel quale deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore, da allegarsi al contratto previa sottoscrizione del lavoratore stesso nel caso di redazione in atto separato, nel cui ambito dovranno essere specificati:

- a. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;**
- b. la durata e le modalità della formazione, da svolgersi a cura del datore di lavoro o di tutor da menzionare nel progetto. Quest'ultimo dovrà avere inquadramento contrattuale almeno pari al livello da conseguire dal lavoratore al termine del contratto di inserimento o reinserimento.**

La formazione dovrà essere impartita con le seguenti modalità:

almeno 24 ore complessive di formazione, effettuate anche con modalità e-learning, che dovranno essere ripartite tra formazione antinfortunistica, da impartirsi necessariamente nella fase iniziale del rapporto, disciplina del rapporto di lavoro con elementi di conoscenza del contratto collettivo (diritti e doveri del lavoratore), addestramento specifico connesso alle mansioni;

Inoltre, nel contratto dovranno essere specificati:

la durata, che deve essere ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed un massimo di 18 mesi, ed in particolare

- 1. ai livelli A3 e B3, livelli IV e V la durata massima sarà di 12 mesi;**
- 2. ai livelli A2 e B2 livelli IIIA e IIIB la durata massima sarà di 15 mesi;**
- 3. ai livelli A1 e B1 I e II livello la durata massima sarà di 18 mesi;**

La durata massima è di 36 mesi per i lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lett. f. Il contratto è prorogabile entro i limiti di durata massima complessiva sopra citati, ma non è rinnovabile tra le stesse parti.

- Contratti di reinserimento: Per i lavoratori che nell'arco dei 12 mesi precedenti abbiano avuto, nell'ambito di aziende operanti nel medesimo settore della panificazione, esperienze di lavoro dipendente non inferiori a mesi 3 continuativi, con documentato inquadramento contrattuale omogeneo a quello offerto dalla nuova azienda, la durata del contratto non potrà eccedere i 9 mesi.**
- L'orario di lavoro, da determinarsi in base alle vigenti disposizioni di legge ed alla regolamentazione prevista dal presente contratto nazionale di lavoro, in funzione che si tratti di contratto a tempo pieno o tempo parziale.**
- Il periodo di prova, la cui clausola dovrà specificare le mansioni da svolgere nel corso del periodo di prova e la durata della prova stessa, che comunque non potrà eccedere quella prevista dal presente contratto collettivo per la categoria ed il livello di inquadramento da conseguire a seguito del compiuto svolgimento del contratto di inserimento.**
- L'inquadramento contrattuale del lavoratore, che durante il contratto di inserimento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di inserimento sottoscritto.**

Nel corso del contratto di reinserimento, l'inquadramento contrattuale del lavoratore non potrà essere inferiore di più di un livello alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di reinserimento sottoscritto.

La regolamentazione contrattuale sopra trascritta al fine di disciplinare l'inquadramento dei lavoratori all'atto dell'assunzione con contratto di inserimento/reinserimento è applicabile anche alle lavoratrici di cui al punto sub e) del comma 1, art. 54 d.lgs. 276/03 e successive modificazioni ed integrazioni.

- Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro: Il periodo di conservazione del posto di lavoro per i casi di malattia ed infortunio è pari a 100 giorni di assenza, anche non continuativi, per i contratti di 18 mesi e lo è di 80 giorni per tutti gli altri contratti. Trascorsi i predetti archi temporali sarà facoltà dell'azienda risolvere il rapporto di lavoro.**
- Il trattamento economico e normativo del personale assunto con contratto di inserimento o reinserimento, compatibilmente con la natura e la speciale disciplina del contratto, non comporterà l'esclusione dai benefici connessi a eventuali servizi aziendali o indennità sostitutive degli stessi regolamentati dalla contrattazione collettiva anche aziendale, né dalle maggiorazioni contrattualmente previste in relazione alle effettive modalità di erogazione della prestazione (lavoro festivo, notturno, etc).**
- Anzianità di servizio: Nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato del contratto di inserimento o reinserimento, il periodo lavorativo regolamentato da detta tipologia contrattuale sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con espressa esclusione degli aumenti periodici di anzianità o delle eventuali clausole contrattuali che prevedano promozioni automatiche collegate alla permanenza del lavoratore per un determinato, arco temporale, nel livello di inquadramento.**
- Attestazione dell'attività svolta: Al termine del contratto di inserimento/reinserimento la direzione aziendale attesterà l'attività prestata e le competenze acquisite nel "libretto formativo del cittadino" o, nelle more dell'operatività della relativa normativa, con atto redatto dal datore di lavoro o da suo incaricato che sarà consegnato al lavoratore unitamente alle spettanze di fine rapporto.**

Art. 15 bis - Somministrazione di lavoro

a) a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è altresì ammesso per:

- a. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;**
- b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;**
- c. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;**
- d. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;**
- e. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;**
- f. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei;**
- g. manutenzione straordinaria e mantenimento e ripristino della funzionalità degli impianti.**

I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. La limitazione non opera per i contratti di somministrazione relativi al caso sub f.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

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'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

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 temporaneo 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.

Art. 16 bis

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. 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.

TITOLO IX: APPRENDISTATO

Art. 28 disciplina dell'apprendistato

PREMESSA

Le parti, alla luce del disegno normativo che, attraverso la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea, ha condotto all'emanazione dell'art. 16 della legge 19 luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione e del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 e' definito secondo le seguenti tipologie:

- a. contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;**
- b. contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;**
- c. contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.**

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, anche all'esito della completa attuazione della legge 53/2003.

Nelle more dell'emanazione da parte di tutte le Regioni della regolamentazione dei profili formativi e, con riferimento all'apprendistato di tipo a) e c), della regolamentazione relativa alla durata massima delle predette tipologie contrattuali, le parti concordano la seguente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di favorire l'incontro di domanda ed offerta di lavoro nel settore ai sensi della normativa dettata dall'art. 49, comma 5 bis del d.lgs 10/9/2003 n. 276,

Le parti si danno, altresì, atto che la normativa contrattuale in tema di apprendistato dovrà essere coordinata con la regolamentazione dei profili formativi emanata dalle singole Regioni.

Il contratto di apprendistato è disciplinato dalla vigente normativa di legge alla quale le parti operano espresso riferimento. Pertanto le norme contrattuali di seguito trascritte non intendono apportare deroghe pattizie alla normativa di legge con riferimento a facoltà e prerogative per le quali non sono consentite deroghe da parte dell'autonomia contrattuale.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato, nonché il piano formativo individuale.

Contratto di apprendistato professionalizzante – limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa fra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di conoscenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato con giovani in possesso di titolo di studio, anche post – obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Apprendistato - sfera di applicazione

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, con esclusione delle figure professionali A4 e B4.

Durata dell'apprendistato

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

A1, B1, I e II livello	72 mesi per le imprese artigiane 60 mesi per i panifici ad indirizzo industriale.
A2, B2, livelli IIIA e IIIB	48 mesi
A3, B3, livelli IV e V	40 mesi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al Decreto legislativo n.469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Proporzione numerica

Il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

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

Nelle imprese artigiane trovano applicazione, in deroga a quanto previsto nei capoversi precedenti, le disposizioni di cui all'art. 4 della L. 8/8/1985, n. 443.

Periodo di prova

Si applica la normativa contrattuale prevista dall'art. 27 in relazione ai lavoratori non apprendisti. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica di inquadramento, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e di contratto.

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

La promozione automatica al livello intermedio interverrà, a far data dal mese successivo a quello di compimento, delle scadenze temporali di seguito specificate:

A1, B1	43 mesi per le imprese artigiane;
I e II livello	36 mesi per i panifici ad indirizzo industriale;
A2, B2, livelli IIIA e IIIB	30 mesi;
A3, B3, livelli IV e V	24 mesi.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o del presente CCNL, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Il datore di lavoro non può recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, ferma restando la facoltà per il medesimo di recedere dal rapporto contrattuale al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c..

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 sui seguenti elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II livello:

65%	primi dodici mesi;
80%	dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
90%	dal venticinquesimo al quarantottesimo mese.
95%	dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

Il compenso dell'apprendista non può essere computato secondo tariffe di cottimo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso 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. 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.

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di 120 ore per anno.

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.

E' 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.

Formazione: contenuti

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

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

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali**
- organizzazione ed economia**
- disciplina del rapporto di lavoro**
- sicurezza sul lavoro**

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

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

Con riferimento alla disciplina formativa le parti convengono che i contraenti del contratto di apprendistato, ai fini della formulazione del piano individuale di formazione, applicheranno la normativa regionale o provinciale emanata, anche in via sperimentale, per l'apprendistato professionalizzante. In assenza della relativa normativa regionale o provinciale, ai sensi del comma 5-bis dell'art. 49 d.lgs. 276/03, le parti potranno determinare il contenuto della formazione ai sensi del presente contratto collettivo e del rinvio che le parti stipulanti operano, alla luce della circolare n. 30/2005 del Ministero del Lavoro, ai DD.MM. 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999 ed ai moduli formativi elaborati da ISFOL sulla scorta della predetta normativa per affine settore merceologico.

Inoltre le Parti, considerato il carattere sperimentale del presente accordo, convengono sulla opportunità di costituire un gruppo di lavoro paritetico nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale e strutture bilaterali per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Tutor

Il datore di lavoro provvederà a nominare un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate in relazione al percorso formativo concordato ed alla qualifica di destinazione dell'apprendista.

Norma transitoria

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al ccnl 2 giugno 2000.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia. Resta ferma la disciplina assistenziale e previdenziale prevista dalla L.19/1/1955 n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni.

Dichiarazioni a verbale

Le parte si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Art. 29 Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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
5. Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.
6. 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

1. 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.
2. 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

1. 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.
2. Nell'ambito del II livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Art 32 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. 29.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

- orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- verticale: quello in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- misto: quello che si svolge secondo una combinazione del lavoro parziale orizzontale e verticale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto. La forma scritta è prevista anche per la formalizzazione della volontà delle parti, da convalidarsi da parte della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un RSA/RSU o di rappresentante territoriale delle OO.SS - se richiesto dal lavoratore - , di 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;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 7, d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni.

Reversibilità e precedenza

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'eccezione del diritto alla trasformazione per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, disciplinato dall'art. 12 bis del d.lgs. n. 61/2000, la reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, presuppone la volontà delle parti. Queste ultime potranno concordare termini e condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno del dipendente, con facoltà dell'azienda di assumere a termine altro personale per il completamento del normale orario di lavoro per l'arco temporale interessato delle intese.

Il datore di lavoro, che intenda effettuare assunzione di personale a tempo parziale, fornirà 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 l'eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il contratto individuale di lavoro può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione.

Relazioni sindacali

Il datore di lavoro informa – per il tramite dell'Associazione datoriale - con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza, le OS territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Periodo di comporta per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, lett. a) del d. lgs. 61/2000 le parti prevedono che nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dall'art. 46 del presente contratto, e pertanto il comporta è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto 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 in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera 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, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto con riferimento, per quest'ultima tipologia, alle giornate lavorative con orario ridotto rispetto all'orario normale, ha facoltà di richiedere 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.

Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino alla concorrenza dell'orario normale di cui all'art. 29 e seguenti del presente CCNL.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi della vigente disciplina legale e contrattuale per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una 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. TFR).

Clausole flessibili ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del d. lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

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

Su richiesta del lavoratore, questi dovrà essere assistito dal componente della rappresentanza sindacale aziendale dal medesimo lavoratore indicato.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le ragioni di carattere tecnico, organizzativo e sostitutivo specificate al punto che precede (lavoro supplementare e straordinario), possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

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

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Il termine di preavviso è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2 % da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui agli artt. 49 e 50 del presente CCNL.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino 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 agli artt. 49 e 50 del presente CCNL secondo le seguenti modalità:

- 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 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, per le ragioni di cui all'art. 3, comma 10, del d. lgs. 61/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

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. Le parti, sul punto, richiamano espressamente i principi applicativi dettati dall'art. 4, comma 2, lettere a) e b) del d.lgs. 61/2000.

Computabilità dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini dell'applicazione di norme di legge e di contratto, 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 dell'art. 29 del presente contratto; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orari a tempo pieno.

Art 33 Lavoro straordinario

- 1. Ad eccezione del caso di cui all'art. 31 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.**
- 2. 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.**
- 3. 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

E' definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

E' 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Considerate le caratteristiche delle aziende del settore e le peculiarità che in tali aziende assume il lavoro notturno, le Parti si danno reciprocamente atto della oggettiva grave difficoltà di individuare soluzioni praticabili specie per quanto riguarda i limiti di orario giornaliero di lavoro che il D.Lgs. 66/2003 prevede per i lavoratori definiti come notturni. A tal fine le Parti si attiveranno presso le sedi competenti per richiedere una sospensione delle sanzioni connesse all'applicazione dell'art. 1 D.Lgs. 66/2003 in attesa di individuare più idonee soluzioni.

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 ed 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.

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.

Al lavoratore apprendista in malattia, alla luce dell'inapplicabilità del regime dell'indennità e delle integrazioni previste per le restanti figure contrattuali, sarà erogata dal datore di lavoro una indennità per i primi tre giorni pari al 50% del minimo contrattuale. Sarà altresì erogata per le giornate dalla 4° alla 9° una indennità pari al 25% del minimo contrattuale.

Art. 49 Pagine 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;
- 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:

PAGHE BASE NAZIONALI PANIFICI ARTIGIANI

A2

da 1/8/05 incremento di € 30,00

da 1/11/05 incremento di € 29,00

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31.1.1977.

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.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

.....

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Art. 50 Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad 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;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

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

PAGHE BASE NAZIONALI PANIFICI INDUSTRIALI

Livello 3° B

da 1/8/05 incremento di € 40,00

da 1/11/05 incremento di € 30,00

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di agosto 2005, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

.....

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

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:

SCATTI DI ANZIANITA' PER PANIFICI INDUSTRIALI

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

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

Art. 52 Ex indennità di contingenza ed E.D.R.

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge 38/86 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che la quota oraria si ricava dividendo il valore mensile per 173.

I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

SEGUONO TABELLE.....

Per il personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale i valori dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti:

EX INDENNITA' DI CONTINGENZA PER PANIFICI INDUSTRIALI

L'elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a Euro 10,33, continuerà ad essere erogato nella misura e con le modalità attualmente in vigore.

Art. 52 bis Una tantum

Per il periodo dal 1° marzo 2004 al 31 luglio 2005, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali, a tutto il personale in forza alla data del 1° agosto 2005 assunto antecedentemente al 1° marzo 2004 verrà erogato un importo "una-tantum" complessivo di 150,00 euro lorde da corrispondersi nella misura di euro 100,00 unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2005 e di euro 50,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2005.

Per le aziende ad indirizzo industriale l'una-tantum complessiva è fissata in 170,00 euro lorde da corrispondersi nella misura di euro 110,00 unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2005 e di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2005.

Gli importi così determinati verranno integrati degli eventuali importi I.V.C. dovuti e non ancora corrisposti.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale nonché agli apprendisti, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per il personale assunto successivamente al 1° marzo 2004 ed in in forza alla data del 1° agosto 2005, l'importo una tantum di cui sopra verrà erogato pro quota mensile, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Per il personale assunto successivamente alla data del 1° agosto 2005, non si darà luogo alla corresponsione dell'una tantum.

L'una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Art 55 bis -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 costitutivo 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.

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. 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.

Art. 68 Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso, per la parte normativa, avrà vigore fino a tutto il 29 febbraio 2008. Per la parte retributiva avrà vigore fino al 28 febbraio 2006.

Per quanto concerne gli incrementi economici e le intervenute modifiche della normativa la decorrenza è stabilita a far data dal 1° agosto 2005.

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.

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.

NOTA A VERBALE

A far data dal 28/2/2006 le Parti si impegnano a trattare i seguenti istituti contrattuali:

- 1. Casse Mutue nazionali;**
- 2. Enti bilaterali;**
- 3. Straordinario domenicale;**
- 4. Orario multiperiodale;**
- 5. Previdenza integrativa;**
- 6. Secondo livello economico di contrattazione.**

In particolare le Parti firmatarie del presente Accordo auspicano e convengono di adoperarsi reciprocamente affinché tali strumenti vengano adottati nell'ambito di un unico tavolo contrattuale per l'intera categoria.