

ACCORDO DI RINNOVO

del Contratto Nazionale di Lavoro 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.

Addì, Roma 1 dicembre 2009

TRA

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata da Luca Vecchiato, Edvino Jerian, Sabrina Giusto, Riccardo Fontanella, Gianni Colaianni, Diego Veneziano, Cristina Jerian, Simone Pieragostini, assistiti da Claudio Fierro e da E. Claudio Schiavone;
- l'Assopanificatori aderente a Fiesa-Confesercenti, rappresentata da Mario Partigiani, Benvenuto Pagnoni, Albano Fabbri, Gaetano Pergamo, Giancarlo Petruccioli, assistiti da Luisa Barrameda e da Elvira Massimiano.

E

- la FLAI-CGIL rappresentata da Roberto Montagner, Ivano Gualerzi, Luca Battistini, Fabio Borgacci, Paola Dalcore, Enrico Nozza Bielli, Sara Palazzoli, Andrea Cenerini, Ciro Sceusa, Cristiano Pistone, Matteo Bellagamba, Roberto Belenghi, Sergio De Prà e Giorgia Sanguinetti.
- la FAI-CISL rappresentata, Attilio Cornelli, Ermanno Bonaldo, Paolo Carozzino, Tiziana Priori, Salvatore Gioacchino, Franco Zancanella, Pietro Scomparin, Sergio Raimondi e Fabrizio Ferrari.
- la UILA-UIL rappresentata da Guido Majrone, Maria Laurenza, Barbara Cammarata, Sergio Modanesi, Antonio Mattei, Ennio Rovatti, Francesco Paternoster, Domenico Baiano, Davide Caseri.

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 19 luglio 2005 e del 20 luglio 2005.

Premessa

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 per la parte normativa e per la parte economica, dal 1 luglio 2008 al 31 dicembre 2011.

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 presentata, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

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 triennale.

BILATERALITA', WELFARE CONTRATTUALE E FORMAZIONE CONTINUA

Ente Bilaterale Nazionale di settore

Le Associazioni imprenditoriali Federazione Italiana Panificatori e Assopanificatori aderente alla Fiesca-Confesercenti e Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, stipulanti il presente contratto – ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori – intendono valorizzare il comune impegno a realizzare le attività bilaterali più utili ad assicurare alle imprese ed ai lavoratori del settore servizi, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito dei lavoratori.

Le Parti convengono di icalcaloe, razionalizzare e rendere operativi gli strumenti bilaterali già previsti dai precedenti contratti; pertanto deliberano la costituzione di un unico Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBP), nei modi ed entro i termini specificati, in apposito verbale allegato al presente contratto, che ne costituirà parte integrante, che le Parti definiranno entro il 30.6.2010. Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strutturazione dell'Ente Bilaterale, le Parti rinviando ai principi, criteri e norme che saranno adottati nell'ambito di un apposito statuto e regolamento attuativo, da approvarsi a cura delle Parti medesime, sempre entro il 30.6.2010.

Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente l'EBP propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti. All'EBP stesso vengono attribuite specifiche aree di intervento quali quelle di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

A) 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:

- Osservatorio Nazionale,
- Commissione Paritetica Nazionale,
- Commissione permanente sulle Pari Opportunità
- Comitato Nazionale Ambiente e Sicurezza
- Organismo Bilaterale nazionale per la formazione.

B) Promozione Assistenza Sanitaria Integrativa

C) L'Ente Bilaterale Nazionale, inoltre, organizzerà, gestirà 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:

- 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;
- all'attivazione delle misure di integrazione al reddito dei lavoratori.

D) Assistenza Contrattuale.

FINANZIAMENTO BILATERALITA'

Come previsto dall'articolo precedente le Parti stipulanti definiranno entro il 30 giugno 2010 le modalità di versamento delle risorse legate alla bilateralità con un meccanismo che, garantendo le specifiche destinazioni dei flussi, sia semplificato, meno oneroso e più efficiente e trasparente possibile, non escludendo la possibilità di raccogliere la contribuzione con un quota omnicomprensiva in cifra fissa.

A tale scopo le Parti stipulanti valuteranno anche l'attivazione di apposita convenzione con INPS od INAIL, con la possibilità d'integrazione di ulteriori quote per accordi di 2° livello territoriali.

Le aziende verseranno i seguenti importi mensili, per sostenere la bilateralità:

A far data dal 1 luglio 2010, Euro 3,00 al mese per 12 mesi per ogni dipendente, per il finanziamento delle aree A) e C).

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, convengono di attivare, a partire dal 1/1/2011, un Fondo sanitario integrativo 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.

La Parti convengono di istituire una Commissione per definire gli atti giuridici necessari (Atto Costitutivo, Statuto, Regolamento) e tutti gli adempimenti propedeutici alla operatività del Fondo stesso.

La suddetta Commissione dovrà terminare i lavori entro il 30.06.2010, data entro la quale le Parti formalizzeranno l'intesa operativa.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo tutti i dipendenti di cui sopra.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità per ogni lavoratore.

I contributi andranno versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal relativo Regolamento. Inoltre tutti i datori di lavoro saranno chiamati a versare al costituendo Fondo entro il 1° luglio 2010 una quota una tantum pari a euro 20.00 per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in forza alla data sopra indicata con le modalità che verranno successivamente deliberate dalle Parti.

Le Parti si danno atto che le quote dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa 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.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 individuano in Alifond il fondo con cui associarsi e, si impegnano ad avviare l'iter procedurale per l'adesione, da concludersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

All'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.

Art.Formazione Continua

Le Parti nel riconoscere il fondamentale ruolo della formazione continua si impegnano, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, ad avviare un percorso di adesione al Fondo Interprofessionale FONTER delle aziende del settore della panificazione e di riferimento del presente CCNL.

Art. ... Secondo livello di contrattazione

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale o, in alternativa, aziendale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale, pari a quella prevista per il CCNL.

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 agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Le parti stipulanti il presente contratto costituiranno una apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del II livello di contrattazione.

*

Le parti stipulanti demandano al secondo livello di contrattazione, su base territoriale per il settore artigiano e secondo le regole del CCNL vigente per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la normazione delle seguenti materie.

a) premio variabile di risultato. Le erogazioni retributive previste dal II 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 a livello di CCNL;

- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

- 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 statale disciplinante la fruizione di agevolazioni di natura fiscale e/o contributiva. Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale.

b) Profili, programmi formativi e criteri di certificazione della capacità formativa per l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante;

c) Tempi e modalità di attuazione della formazione nell'apprendistato;

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

- e) maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già regolanti la materia;
- f) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- g) le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente CCNL alla contrattazione di secondo livello.

*

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. Contrattazione di II livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le RSA/R.S.U., o, in loro assenza, territoriale.

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, salvo quanto sopra disciplinato in materia di intervento della contrattazione nazionale su temi delegati al II livello di contrattazione, e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dall'articolo precedente.

Art. *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 e distinte 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 unico* 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.

Durata massima – stagionalità – precedenze - sostituzioni

In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");
- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a

rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

- d) Per l'individuazione delle attività stagionali le parti convengono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- 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 abbia periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;
- alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

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

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

Individuare elenco esemplificativo di attività rispondenti ai criteri su indicati

- d) 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 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 e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- e) 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 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 e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

I diritti sub d) ed e), non sono esercitabili dai lavoratori licenziati per giusta causa.

Sostituzioni

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.

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 marzo 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.

Art. ... 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.

Fermi restando gli ulteriori presupposti di legge per la sottoscrizione di contratti di apprendistato professionalizzante, ai sensi del comma 5 ter dell'art. 49 del D.lgs. 276/03, introdotto dall'art. 23, co. 2, del D.L. n.112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) le parti stipulanti il presente contratto intendono altresì disciplinare, quale alternativa a quanto previsto dai commi 5 e 5 bis della stessa disposizione di legge, il contratto di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, intesa come formazione interamente gestita dall'azienda.

*

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 qualificazione 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, 72 mesi per le imprese artigiane
I e II livello.....60 mesi per i panifici ad indirizzo industriale.

A2, B2, B3 super, 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 dal CCNL 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, ferma la possibilità di recesso prevista dalla legge.

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, B3 super, 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.

Trattamento di malattia

Il trattamento di malattia per il lavoratore apprendista è regolato dalle norme di legge in materia

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 tematiche:

- 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.

Apprendistato con formazione aziendale

Fermi restando gli ulteriori presupposti di legge per la sottoscrizione di contratti di apprendistato professionalizzante, ai sensi del comma 5 ter dell'art. 49 del D.lgs. 276/03, introdotto dall'art. 23, co. 2, del D.L. n.112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) le parti stipulanti il presente contratto intendono altresì disciplinare, quale alternativa a quanto previsto dai commi 5 e 5 bis della stessa disposizione di legge, il contratto di apprendistato professionalizzante con formazione aziendale, intesa come formazione interamente gestita dall'azienda. Di conseguenza le presenti disposizioni, ove integralmente applicate, sono sostitutive di quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 49, D. Lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

A tal fine, ad integrazione degli obblighi di legge quali, a titolo esemplificativo, la registrazione dell'apprendista nel libro unico del lavoro; la consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore apprendista; la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, le parti stipulanti:

confermano espressamente, per la parte non incompatibile con la formazione interamente aziendale, quanto previsto per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante già dettata nel CCNL ai sensi dei commi 5 e 5 bis dell'art. 49 del D.lgs 276/03;

operano, quindi, espresso e formale rinvio, a titolo esemplificativo e non esaustivo e ferme restando le competenze attribuite alla contrattazione di II livello, alle norme del CCNL in tema di:

- rispetto dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti;
- riferibilità del contratto alle qualifiche e mansioni specificamente individuate;

- sottoscrizione con lavoratore a tanto abilitato in ragione dell'età e della idoneità psico fisica e previa visita preassuntiva per i minorenni;
- durata dell'apprendistato per i singoli livelli contrattuali di inquadramento;
- criteri di computabilità dei precedenti periodi di apprendistato;
- durata del periodo di prova;
- trattamento normativo e trattamento economico;
- principi generali in materia di formazione, con la specificazione che la stessa potrà svolgersi in ambito aziendale;
- durata della formazione;
- contenuti della formazione;
- stipulazione del contratto in forma scritta;
- specificazione nel contratto individuale della prestazione oggetto del contratto di apprendistato, del periodo di prova, dell'eventuale diverso inquadramento iniziale rispetto a quello finale; del trattamento economico; della qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto, della durata del contratto di apprendistato anche in ragione di eventuali antecedenti periodi di apprendistato; del piano formativo individuale, quale parte integrante del contratto di lavoro;

*

Contenuti dell'attività formativa e referente per la formazione

Anche nella formazione interamente aziendale, salvo specifici accordi di Il livello tra le parti, si confermano i contenuti della formazione oggetto degli Accordi del 19.7.2005 e del 20/7/2005 e saranno utilizzati i profili formativi definiti nel Protocollo ISFOL del 10.01.2002 al fine di far conseguire all'apprendista la programmata qualificazione.

Le attività formative sia di tipo trasversale di base, sia a carattere professionalizzante, potranno essere espletate con le modalità prescelte, che dovranno in ogni caso tenere conto del presupposto della necessaria competenza e capacità dei soggetti interni o esterni prescelti quali formatori rispetto agli obiettivi formativi dedotti in contratto.

L'attività formativa potrà essere svolta in aula, in modalità e-learning o on the job. Per una più efficace ed economica gestione dell'attività formativa, questa potrà anche essere oggetto di intese tra più soggetti imprenditoriali e/o di convenzioni con associazioni, enti, istituti pubblici e privati che svolgano attività formative.

L'attività formativa dovrà essere oggetto di convenzione con soggetti terzi con riferimento alla formazione trasversale di base ed alla parte teorica della formazione professionalizzante laddove l'Azienda non sia dotata di locali separati dai locali di produzione, idonei alla realizzazione di interventi di formazione e/o non sia dotata di risorse in grado di trasferire le relative competenze dedotte nel piano formativo.

L'attività formativa si svolge nell'ambito dell'orario di lavoro ed il datore di lavoro è tenuto ad accordare all'apprendista i permessi funzionali all'espletamento della stessa.

La partecipazione alle attività formative è obbligatoria per il lavoratore apprendista.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che

ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

*

Certificazione della formazione ed attribuzione della qualifica

La formazione svolta dovrà essere attestata nel libretto formativo del cittadino o, in mancanza, in appositi registri o supporti informatici, con sottoscrizione del referente aziendale (che potrà essere individuato anche nel datore di lavoro), dell'apprendista, del responsabile di eventuali soggetti terzi convenzionati con i datori di lavoro. Detti registri dovranno specificare aree tematiche trattate con riferimento al piano formativo individuale, durata, modalità adottata (es. aula, on the job, esterna, e-learning, affiancamento), nominativi dei formatori.

Per ogni apprendista il datore di lavoro o suo delegato dovrà curare la formulazione di una scheda di sintesi per la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore.

Le aziende comunicheranno per iscritto all'apprendista l'esito del programma formativo e l'acquisizione della qualificazione almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato professionalizzante.

Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro gg. 5 dalla attribuzione della qualifica.

*

La presente regolamentazione, in quanto compatibile con le norme di legge e con le convenzioni stipulate, è valida anche per la stipula di contratti di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

*

Le parti contrattuali, in ragione del carattere di novità rivestito dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante in ambito esclusivamente aziendale, istituiscono una Commissione per l'analisi e lo studio dei fabbisogni formativi, anche con riferimento alle diverse realtà territoriali ed economiche in cui operano le Aziende del settore. Tanto al fine di pervenire alla predisposizione di piani formativi mirati per aree territoriali omogenee e/o supportare sul punto la contrattazione di secondo livello nell'esplicazione delle prerogative in tal senso attribuite dal presente contratto per la possibile regolamentazione di profili formativi specifici e le modalità di esecuzione degli obblighi formativi in ambito aziendale e/o territoriale.

Norma transitoria

Per gli apprendisti assunti sulla scorta delle normativa precedente continuano a trovare applicazione gli istituti legali e contrattuali di riferimento.

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 parti 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.....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,IIgg. 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.

Art.... 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.

Alle figure professionali previste dal CCNL si aggiunge la seguente:

Art..... B3 super

Lavoratore che collabora, su istruzioni del titolare, dei familiari coadiuvanti il medesimo, del gestore o dei commessi, alle attività necessarie ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali sopra citate, alla vendita. Sulla base di istruzioni e/o specifiche fornite dal datore di lavoro o da personale operaio specializzato, 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.

Il parametro del B3 Super è pari a 118.

Art.Commissione Revisione Inquadramenti

Le Parti definiranno entro il 31/12/2010 il nuovo inquadramento contrattuale dei lavoratori. A tal proposito è istituita un'apposita commissione paritetica che inizierà i propri lavori entro il 31.03.2010; nel definire il nuovo inquadramento contrattuale le Parti terranno conto dei concetti di polivalenza e polifunzionalità

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.

Art..... - AUMENTI RETRIBUTIVI (panifici artigianali)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare:

Qualifica A2

dal 1/12/2009 incremento di **50 euro**

dal 1/12/2010 incremento di **47euro**

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

A far data dal 1° dicembre 2009 cesserà di essere corrisposta l'I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale).

Art..... INDENNITA' RINNOVO (dipendenti panifici artigianali)

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 180,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2009 e di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2010 dalla quale verrà detratta l'IVC eventualmente versata. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1° gennaio 2009. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Art..... - AUMENTI RETRIBUTIVI (Lavoratori Dipendenti Da Panifici Ad Indirizzo Produttivo Industriale)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare:

Livello 3B
dal 1/12/2009 incremento di **64 euro**
dal 1/12/2010 incremento di **60euro**

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi in assenza di clausole espresse di non assorbibilità, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto. A far data dal 1° dicembre 2009 cesserà di essere corrisposta l'I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale).

Art. 6. INDENNITA' RINNOVO (dipendenti panifici industriali)

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'erogazione "una tantum" di euro 260,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 130,00 unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2009 e di euro 130,00 unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2010 dalla quale verrà detratta l'IVC eventualmente versata.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1° gennaio 2009. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.