

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE COMUNQUE DIPENDENTE DA AZIENDE DI PANIFICAZIONE ANCHE PER
ATTIVITA' COLLATERALI E COMPLEMENTARI NONCHE' DA NEGOZI DI VENDITA AL MINUTO DI
PANE, GENERI ALIMENTARI E VARI**

L'anno 2013, il giorno 19 del mese di giugno in Roma

tra

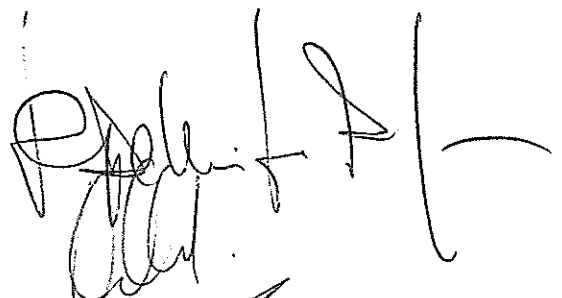
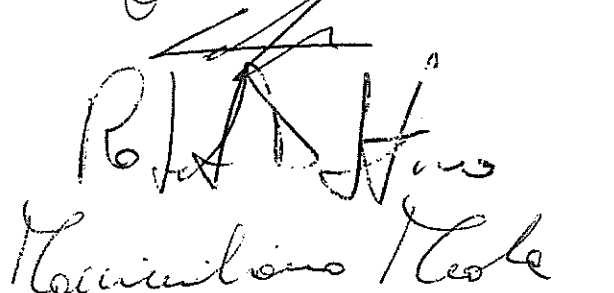
ASSIPAN - ASSOCIAZIONE ITALIANA PANIFICATORI E AFFINI rappresentata dal Presidente Claudio Conti e da Roberto d'Intino, Piero Tassone, Antonio Sclavi, Nicola Giuntini, assistita dall'avv. Leopoldo Facciotti e per gli aspetti organizzativi da Massimiliano Meola della Direzione centrale rete associativa di Confcommercio, con l'assistenza tecnica di Confcommercio Nazionale rappresentata da Guido Lazzarelli, Ilaria Di Croce, Serena Facello

e

l'UGL Terziario rappresentata dal Segretario Generale Giancarlo Bergamo e per la Segreteria Nazionale da Luigi Giulio De Mitri Pugno, Enrico Doddi, Vita Letizia Fiorino, Gianluca Persico, Franco Silvani, Riccardo Uberti

si è stipulato

il CCNL 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



Roberto d'Intino
Massimiliano Meola

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro tra le aziende del settore della panificazione, come di seguito specificate, e il relativo personale dipendente.

Le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle organizzazioni Imprenditoriali e sindacali convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

Le parti, nello stipulare il presente CCNL, hanno inteso individuare gli strumenti utili a rilanciare la crescita nel settore della panificazione e ritenuti più adeguati per rispondere alle attuali esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Le Parti condividono la necessità di preservare e garantire la competitività delle imprese, valorizzando gli elementi di specificità del settore.

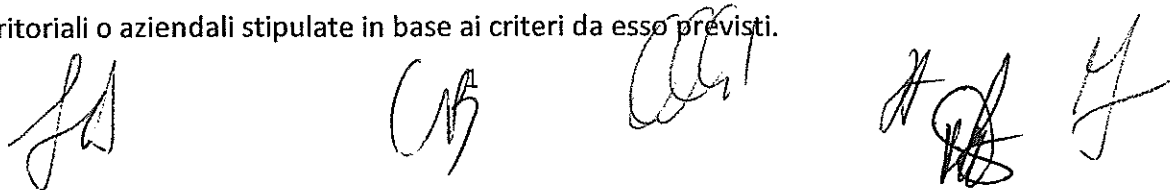
Le parti, nella consapevolezza della centralità del rispetto delle norme contrattuali e della corretta applicazione delle vigenti norme di legge, si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del presente CCNL.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro del 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, annessi al laboratorio di panificazione o comunque collegati per titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela o di affinità previsti per l'impresa familiare, qualunque sia il sistema produttivo, l'orientamento e l'inquadramento delle aziende: artigiane, commerciali, industriali e cooperative.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce e ricomprende ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e gli effetti di accordi e intese di secondo livello su specifiche materie, già in essere alla data di sottoscrizione del presente ccnl e da quest'ultimo espressamente richiamate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare a tutti i livelli e far rispettare la sfera di applicazione e, per il periodo tutto di validità, il contratto generale, le norme territoriali o aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.



Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Chiarimento a verbale

Sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti completamente automatizzati nei processi di produzione e di cottura e dotati di strutture adeguate, oltre che caratterizzarsi per uniformità e quantità di prodotto.

Nel caso di difficoltà nella individuazione dei panifici di cui sopra a livello territoriale, è previsto l'intervento delle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Art. 2 - Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Art. 3 - Relazioni sindacali a livello nazionale - Informazione e confronto

Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro e l'occupazione nel settore.

Ferme restando l'autonomia di iniziativa delle imprese e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Associazioni sindacali, le Organizzazioni contraenti si scambieranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre a livello nazionale, informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale.

In particolare saranno oggetto di comunicazione:

1) le informazioni atte al miglioramento della qualificazione della panificazione italiana relative alle strutture produttive e commerciali, all'affermazione dei parametri di qualità e genuinità del pane

attraverso una migliore caratterizzazione dei processi produttivi e la naturalità delle materie prime, particolarmente finalizzata alla tutela occupazionale del settore;

2) le informazioni sulle iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;

3) le informazioni ai fini di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;

4) le informazioni sul numero delle aziende, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed alle condizioni strutturali delle medesime;

5) le informazioni relative alle possibilità di accesso del settore a finanziamenti nazionali e/o comunitari, finalizzate allo sviluppo ed alla tutela dell'occupazione e della formazione professionale;

Art. 4 - Permessi retribuiti per Rappresentanza sindacale aziendale

Ad iniziativa dei dipendenti, iscritti all'organizzazione sindacale firmataria del presente ccnl, possono essere costituite in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti Rappresentanze sindacali aderenti all'Organizzazione Sindacale firmataria del presente ccnl, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 300/1970. L'RSA dura in carica 3 anni, di norma coincidente con la vigenza del ccnl.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura prevista dalla legge n. 300/70. I permessi dovranno essere richiesti con almeno 6 gg lavorativi di anticipo. Tale limite è ridotto a 3 giorni nei casi di comprovata urgenza.

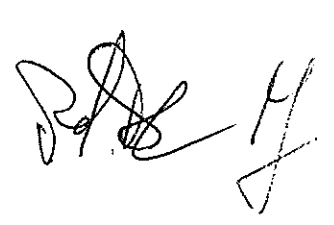
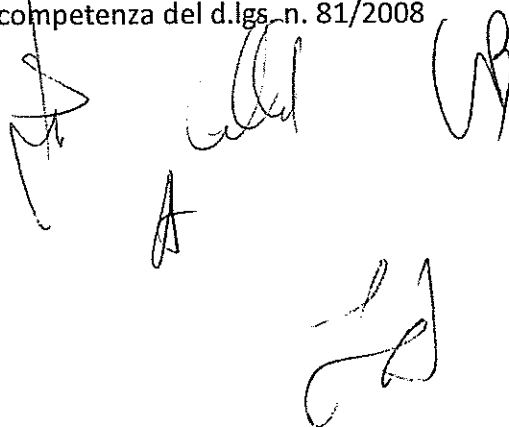
Art. 5 - Contrattazione di 2° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale

Il secondo livello di contrattazione, finalizzato all'incremento di produttività ed all'efficienza organizzativa, è aziendale; in assenza di RSA è possibile stipulare accordi aziendali con l'assistenza delle strutture riconducibili a Confcommercio aventi competenza sindacale

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro il 30 ottobre 2013 per esaminare gli aspetti afferenti a quanto di competenza del d.lgs. n. 81/2008



MERCATO DEL LAVORO

Art. 6 - 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 sue successive modifiche - 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 D.Lgs. 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 e le deroghe ivi previste, 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:

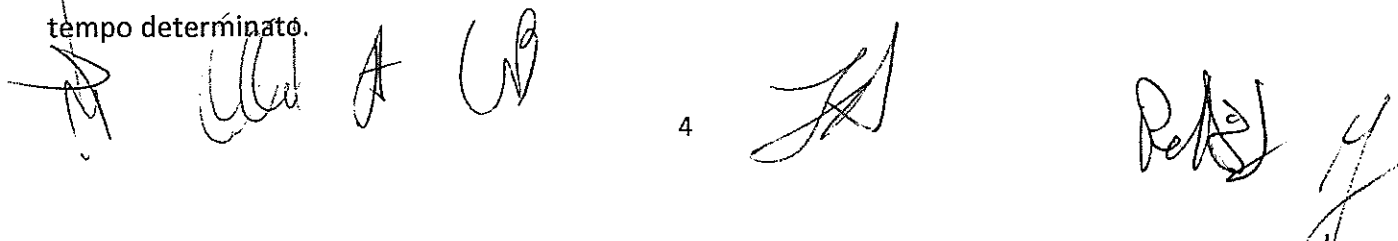
Lavoro a tempo indeterminato	Lavoro a tempo determinato
Da 1 a 10	4 unità
Da 11 a 25	40%
Da 26 a 40	10 unità
Da 41 a 60	25%
Da 61 a 80	15 unità
Da 81 e oltre	20%

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).

Ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. a) del D.Lgs. n. 368/2001 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 36 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.

Fermo restando le esenzioni sopra menzionate, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a quattro dipendenti a tempo determinato.

 4   

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, secondo quanto previsto dalla predetta norma;

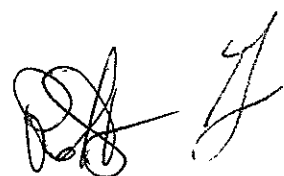
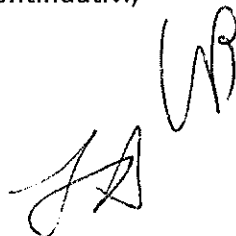
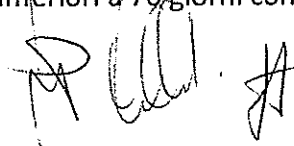
c) considerata l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, le Parti stabiliscono che l'intervallo per la riassunzione a termine del lavoratore ai sensi dell'art. 5 comma 3 ultimo periodo D.Lgs. 368/2001 è fissato in 20 giorni nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6, per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine previste nel presente contratto;

d) la disciplina della successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 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;

e) 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.

f) 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;

g) 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 f) ed g) 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. 7 - Somministrazione di lavoro

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.

Art. 8 - Apprendistato

Premessa

Le parti, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento al D.Lgs. n. 167/2011, riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle

competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

Le parti, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento alla vigente normativa esercitando ed attuando le competenze attribuite dal D.Lgs. n. 167/2011 alla contrattazione collettiva di livello nazionale.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze non può il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

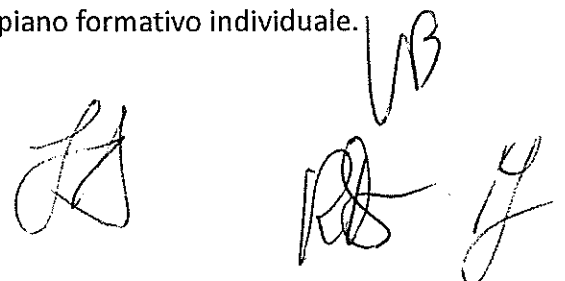
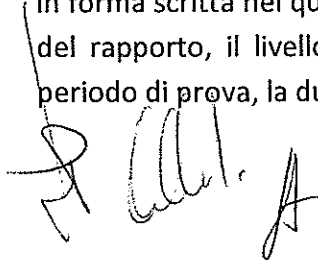
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005. Con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale potranno essere assunti i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria la stipula di un contratto redatto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.



Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 il piano formativo individuale dovrà essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. Per le fattispecie di cui alle lett. a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 sono fatti salvi i diversi termini individuati dai soggetti competenti.

L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal c.c.n.l. e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dal c.c.n.l. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto.

Proroga del contratto

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

Referente per l'apprendistato

Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente per l'apprendistato interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.

Per l'apprendistato professionalizzante 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.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il referente per l'apprendistato e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Recesso dal contratto

Il contratto di apprendistato è, di norma, un contratto a tempo indeterminato. Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Ai sensi della lett. m) dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, ciascuna delle parti potrà recedere dal contratto con preavviso di giorni 30 decorrente dal termine del periodo di formazione e con applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di ritardo della comunicazione.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante (Allegato 1) è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal 1° al 3° livello delle rispettive classificazioni del personale nonché dal 1° al 5° livello delle imprese con indirizzo industriale con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e 6° livello.

Con il presente accordo le parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato.

Durata dell'apprendistato

Le parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità ex art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011 in ordine alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le parti - ai sensi della normativa citata - hanno individuato nel presente accordo - già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi.

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

- A1 super, A1: 60 mesi;
- A2: 50 mesi;
- A3 e B3 super: 48 mesi;
- B1, B2, B3: 36 mesi;
- livelli 1°, 2°, 3°A, 3°B: 36 mesi;

- livello 4°: 30 mesi;

- livello 5°: 24 mesi.

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

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Obblighi del datore di lavoro

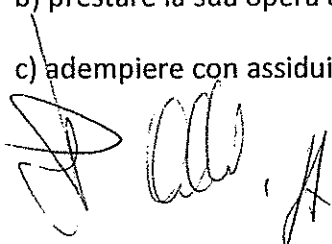
Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;



d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sugli elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista, avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto, di cui all'art. 117:

- 70%: 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 di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di "e-learning".

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo.

E' allegata al presente accordo, in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale (Allegato 2).

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e consegnato in copia all'apprendista entro 30 gg dalla stipulazione del contratto.

E' allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato 2). Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante definiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal c.c.n.l. (Allegato 6).

Formazione: contenuti

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditata, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di "e-learning".

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 4, D.Lgs. n. 167/2011.

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

- sicurezza sul lavoro;
- 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.

Formazione professionalizzante: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o, quale opzione delle parti, esterna all'azienda, definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del c.c.n.l., cui il presente accordo accede, entro i limiti di durata massima di seguito specificati:

Qualifica	Ore di formazione annua
A1, B1	100
A2, B2, B3 super	80
A3, B3	60
Livelli 1° e 2°	120
Livelli 3°A e 3°B	80
Livelli 4° e 5°	60

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

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

Negli schemi, allegati al presente accordo e costituenti parti integranti dello stesso, sono specificati i profili formativi e le ore di formazione da erogarsi in relazione alle singole qualifiche (Allegati 4 e 5).

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.

Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero modifiche legislative, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Art. 9 - 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. 17.

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.

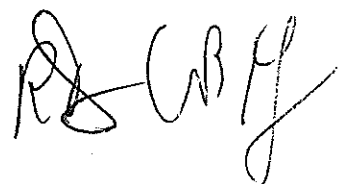
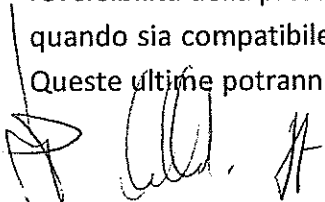
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto. La forma scritta è prevista anche per la formalizzazione della volontà delle parti di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore al seguente limite: 12 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale
- Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per le giornate di venerdì, sabato e domenica.
- 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. n. 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 le 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.

Periodo di comporto per malattia e infortunio

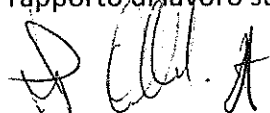
Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 61/2000 le parti prevedono che nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dall'art. 35 del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato in 180 giorni, anche 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

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 2° e 3° comma dell'art. 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. 17 e seguenti del presente c.c.n.l.

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. t.f.r.).

Lavoro straordinario

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.

Clausole flessibili ed elastiche

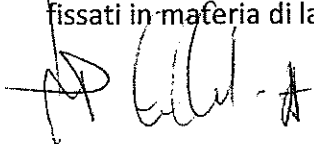
In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti del contratto individuale di lavoro, con specifico patto scritto - anche contestuale al contratto di lavoro - e con espressa indicazione della 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 dell'1.5% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui agli artt. 101 del presente c.c.n.l.

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 5%, 10%, 15%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui agli artt. 102 del presente c.c.n.l. secondo le seguenti modalità:

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

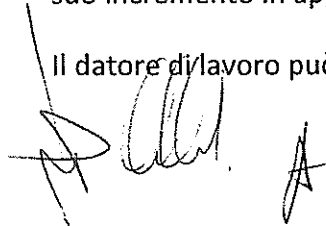
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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, commi 7 e 9, del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dalla Legge n. 92/2012.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi quattro 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, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 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. 17 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.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10 - Classificazione del personale

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

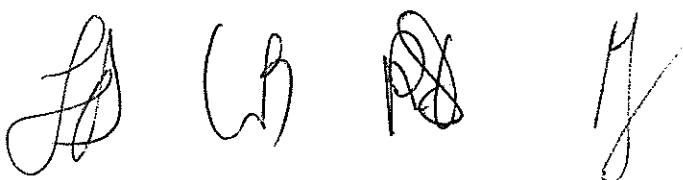
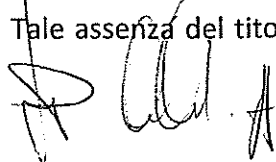
Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

Gruppo A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere

A1 Super - Gestore di laboratorio.

Si intende tale il prestatore d'opera al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto



previsto dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati;

A1 - Operaio specializzato;

A2 - Operaio qualificato di I categoria;

A3 - Operaio qualificato di II categoria;

A4 - Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

L'operaio è tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

Premesso che, comunque, nella panificazione sono considerati operai specializzati i lavoratori con qualifica di impastatori e di infornatori, i lavoratori del presente gruppo si distinguono, come mansionario, in:

- operai specializzati, se hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;
- operai qualificati, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;
- operai comuni, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

Gruppo B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione

ed amministrazione

B.1 - Gerente, gestore, direttore;

B.2 - Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

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.

B.3 - Aiuto commesso, confezionatore;

B.4 - Personale di fatica, addetto alle consegne (già fattorino)

Il personale elencato ai punti B1 e B2 con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegate a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B3 e B4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio. Il personale di cui al presente gruppo, come mansionario, si divide in:

- gerente, gestore, direttore - è il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale ed amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico;

- commesso - è il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa;

- cassiere - provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario o del gestore;

- contabile - provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti;

- magazziniere - provvede alla verifica e allo smistamento delle merci in partenza e in arrivo;

- autista - utilizza autocarri con portate superiori a kg 3500 complessivi con apposita autorizzazione ed è responsabile del mezzo e del carico;

- aiuto commesso - colui che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.

- confezionatore - provvede al confezionamento in serie dei prodotti o esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente;

- personale di fatica: addetto alle consegne - è l'addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna con utilizzo di autocarri con portata fino a kg 3500 complessivi.

Art. 11 - Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le semplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrate nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

1° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

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

2° Livello

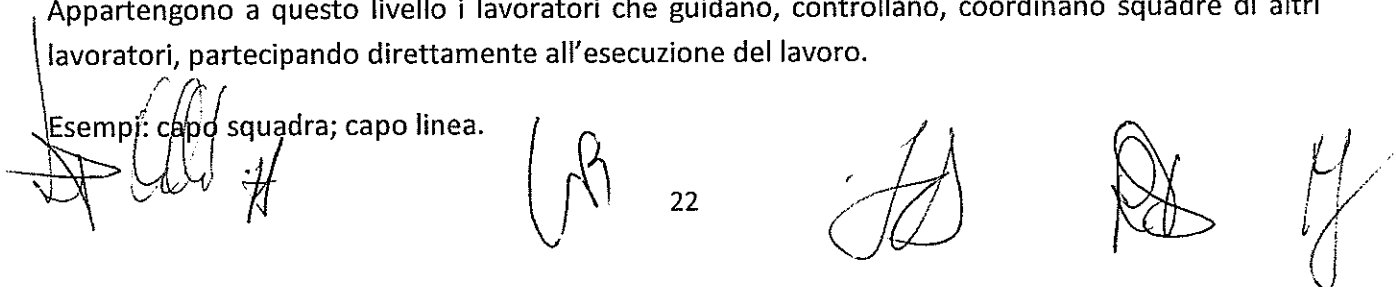
Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

Esempi: contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri: addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel 3° livello).

3° Livello "A"

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

Esempi: capo squadra; capo linea.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', a signature that looks like 'GABRIEL', and several other initials and signatures.

3° Livello "B"

Appartengono a questo livello:

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

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

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico-professionale.

Esempi: impastatore, infornatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

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

Esempi: stenodattilografo;

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

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

5° Livello

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

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

6° Livello

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

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

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO

Art. 12 - Composizione delle squadre nella panificazione

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'infornatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e, poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

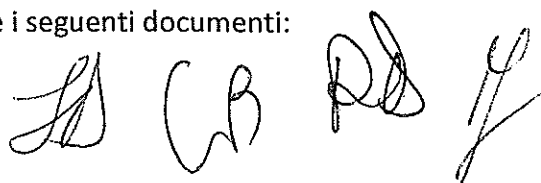
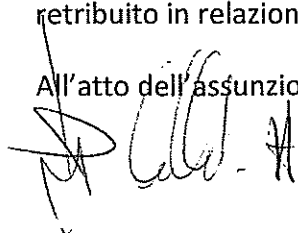
ASSUNZIONE

Art. 13 - 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.

PERIODO DI PROVA

Art. 14 - 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: 6 mesi;
- 1°, 2°: gg 6 mesi;
- A1, B2: gg 6 mesi;
- 3°A, 3°B: gg 90;
- A2, B3 super: gg 90;
- 4°: gg 90;
- A3, B3, A4, B4: gg 90;
- 5°, 6°: gg 90.

ORARIO DI LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

La durata media dell'orario di lavoro di cui al precedente comma deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane.

L'arco temporale di riferimento per il predetto calcolo è elevato a dodici mesi, a fronte delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- esigenze legate all'organizzazione di fiere e manifestazioni nonché per le attività connesse;
- ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- iniziative promo-pubblicitarie;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria;
- punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 12 ore annue di permessi retribuiti.

Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

Art. 16 - Fissazione dell'orario

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

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

Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Alla luce delle peculiarità tecnico-produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art. 17, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda comunicherà il programma annuale di applicazione della flessibilità ai lavoratori interessati

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.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Art. 18 - Lavoro straordinario

Ad eccezione del caso di cui all'art. 19, è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 300 ore annue, incrementabile mediante accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico-produttive.

Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione non cumulabile del 15% 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. 19 - 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.

In relazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 532/1999, 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. n. 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. n. 66/2003 in attesa di individuare più idonee soluzioni.

Art. 20 - Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni

Il lavoro a qualsiasi titolo svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4 sarà compensato con una maggiorazione non cumulabile del 15% sulla retribuzione normale.

Art. 21 - Lavoro festivo e domenicale

Il lavoro a qualsiasi titolo prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione non cumulabile del 20% sulla retribuzione normale.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane competerà una maggiorazione del 30% della retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al personale in servizio nella giornata di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 20% sulla retribuzione normale.

Le predette maggiorazioni si applicano anche nel caso di prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità.

Al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle esigenze di carattere organizzativo, le aziende hanno facoltà di prevedere per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari al 50% delle aperture domenicali e festive previste. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- madri, o padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone conviventi non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento.

Art. 22 - Non cumulabilità delle maggiorazioni

Le maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili tra loro.

Dichiarazione a verbale

In relazione agli artt. del presente c.c.n.l., le parti si impegnano congiuntamente ad un riesame della materia a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica delle normative vigenti in materia di orari.

FERIE E FESTIVITA'

Art. 23 - 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.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre. La determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

Nel caso di lavoratore extracomunitario 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. 24 - 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 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. 23.

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 permessi individuali retribuiti in gruppi di 8 ore o frazioni di esse, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

CONGEDI – DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 25 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di quindici giorni di calendario.

Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 15 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione relativa a tale periodo, ha l'obbligo di esibire entro 60 giorni al datore di lavoro regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto di tali formalità il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che il congedo sarà retribuito computandolo sulla base della retribuzione normale.

Art. 26 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici o riconosciuti, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro-capite" nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente comma dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

Nelle aziende che occupano da 20 a 49 dipendenti il diritto allo studio è riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 27 - Chiamata alle armi

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di legge.

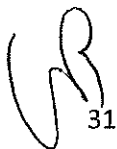
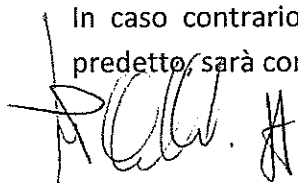
Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

Art. 28 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio.

In caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.



MALATTIE E INFORTUNI

Art. 29 - Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

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

Art. 30 - 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.

Per le giornate successive alla terza è garantita ad ogni singolo lavoratore, in caso di malattia, una integrazione salariale, per ogni giornata di assenza indennizzata dall'Istituto competente, nelle seguenti misure:

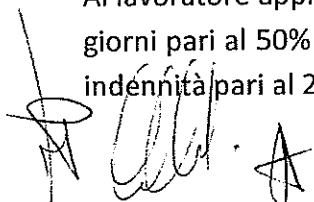
- assenze dal 4° fino al 20° giorno compreso: 25% della retribuzione al netto del rateo di 13^a e 14^a mensilità;
- assenze dal 21° giorno: 30% della retribuzione al netto del rateo di 13^a e 14^a mensilità.

Ferme restando quanto affermato dalle Parti nella dichiarazione a verbale, 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 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^a alla 9^a una indennità pari al 25% del minimo contrattuale.



Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto dell'esistenza in talune regioni e/o province di casse mutue integrative per le malattie ed infortuni dei dipendenti da aziende di panificazione, derivanti da precedenti previsioni collettive applicate ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente ccnl, concordano che il trattamento economico di malattia e infortunio resta garantito nella sua continuità rispetto alle precedenti previsioni.

Pertanto, restano fermi gli effetti di accordi e intese di secondo livello su questa materia già in essere alla data della sottoscrizione del presente ccnl, ivi comprese le previsioni secondo cui ove sia costituita la Cassa mutua, i datori di lavoro che non vi aderiscano sono tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore nella misura del 100% della retribuzione.

Art. 31 - Disposizioni relative a malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327, i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. (provvedimenti disciplinari). Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art. 32 - Malattia insorta durante le ferie

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia che per natura e gravità impedisca il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

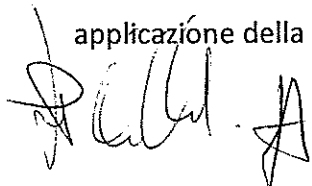
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Art. 33 - Periodo di conservazione del posto

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.



Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del t.f.r. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del codice civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art., il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

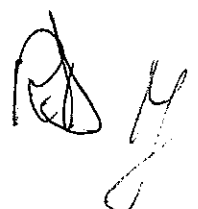
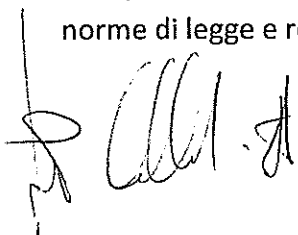
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 34 - Gravidanza e puerperio

Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro. I periodi di congedo devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alle ferie.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamento esistenti.



PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: legge n. 604/1966, legge n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990 e dalla legge n. 92/2012.

Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e preceduti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso in cui all'art. (licenziamento per giusta causa), di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale.

In caso di mancato preavviso, la parte inosservante corrisponde all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

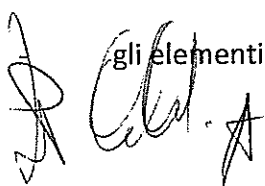
Art. 36 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c. sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art. ... (fondo previdenza);
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.



Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

Nota a verbale

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

A) Per il personale impiegatizio:

- una mensilità di retribuzione percepita per ogni anno di lavoro prestato.

B) Per tutto il restante personale:

a) per le anzianità maturate al 31 dicembre 1974:

- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni;

- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni;

b) per le anzianità maturate dopo il 1° gennaio 1975:

- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro;

c) per le anzianità maturate dopo il 1° aprile 1980:

- giorni 22 di retribuzione per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di lavoro.

Le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art 37 - Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, fermi restando i limiti previsti dalla L. n. 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 sè o per i figli.

3) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 32, del D.Lgs. n. 151/2001, dei congedi per la formazione e per la formazione continua ex artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000, secondo quanto previsto dall'art. 7 legge n. 53/2000. Resta inteso che, in tali casi, è sufficiente indicare all'atto della richiesta la data di inizio del congedo in ordine al quale la legge riconosce il diritto di richiedere l'anticipo.

In riferimento all'ipotesi di cui al punto 2), Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1, legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costituito della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o dove versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.

PRESTAZIONI INTEGRATIVE

Art. 38 - Prestazioni integrative

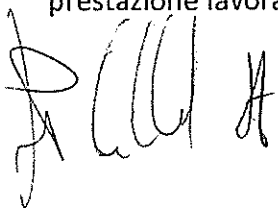
Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, individuano in FONTE il Fondo cui far riferimento e si impegnano ad avviare l'iter procedurale per l'adesione.

TURNISTI PANETTIERI

Art. 39 - Disciplina dei turnisti panettieri

Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro od assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

Ad essi spetta il trattamento economico e normativo riservato al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte, riproporzionato in ragione dell'entità della prestazione lavorativa.



LAVORO DEI MINORI

Art. 40 - Disciplina del lavoro dei minori

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle relative disposizioni di legge (legge n. 977/1967, D.Lgs. n. 345/1999, legge n. 53/2003, legge n. 296/2006).

Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 977/1967, come modificato dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 345/1999, si intende per bambino il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente il minore di età compresa fra i 15 e i 18 anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'art. 1, comma 622 della legge n. 296/2006, l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata a 16 anni, ferma restando la possibilità di assolvere all'obbligo di istruzione anche nei percorsi di apprendistato, secondo la previsione dell'art. 48, comma 8 della Legge n. 183/2010.

Si intendono comunque integralmente richiamate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela del lavoro dei minori.

DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI

Art. 41 - Assenze

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

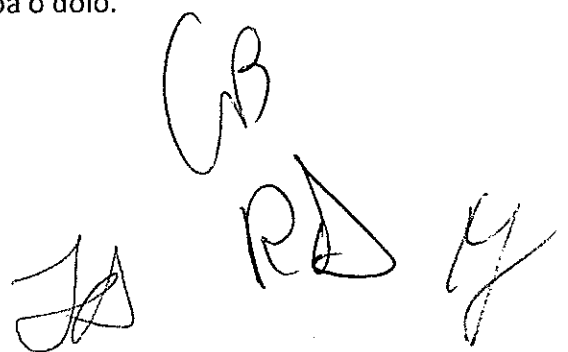
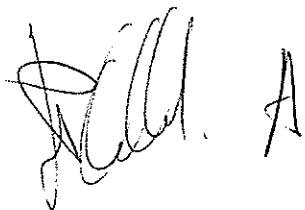
Art. 42 - Diritti e doveri

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.

Il lavoratore deve osservare le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro ed avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Dovrà attenersi alle disposizioni di legge o di regolamenti anonari, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza. E' vietato fumare sul luogo di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.



Art. 43 - Provvedimenti disciplinari

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

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

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lett. b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge n. 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge n. 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

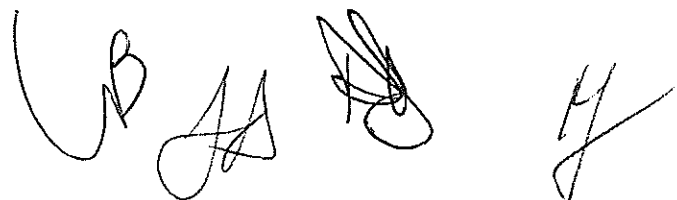
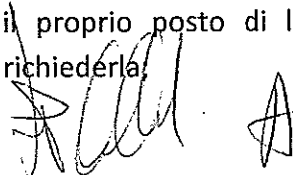
I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Ammonizione - Multa - Sospensione

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

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla,

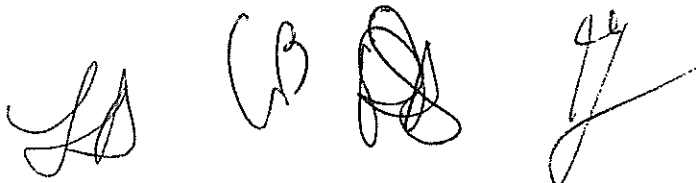
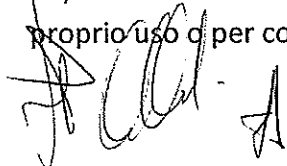


- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- 8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;
- 10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 14) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 16) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
- 17) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;



- 18) irregolarità nelle scritturazioni e/o timbrature dei cartellini di presenza;
- 19) recidiva nella mancanza di cui al precedente punto 12);
- 20) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 21) furto;
- 22) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
- 23) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
- 24) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 25) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 26) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 27) concorrenza sleale;
- 28) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;
- 29) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 44 - Sospensione

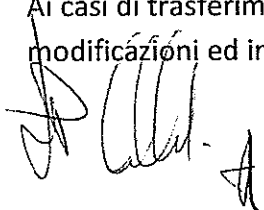
In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. ... (retribuzione) per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Art. 45 - Trasferimento di azienda o di ramo d'azienda

Ai casi di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda si applicano l'art. 2112 cod. civ. e successive modificazioni ed integrazioni e l'art. 47 della L. n. 428/1990.



INDUMENTI DI LAVORO

Art. 46 - Indumenti di lavoro

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti:

Operai del Gruppo A:

- 2 paia di calzoni (uno lungo e uno corto);
- 2 canottiere di lana;
- 1 grembiule;
- 2 copricapo.

Altro personale di cui al Gruppo B:

- 2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta, nonché due copricapo.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabilite nei contratti integrativi.

Allo scopo di far usufruire anche ai turnisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

Le parti in sede contrattuale locale valuteranno le esigenze e le caratteristiche degli indumenti di lavoro in correlazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 47 – Retribuzione

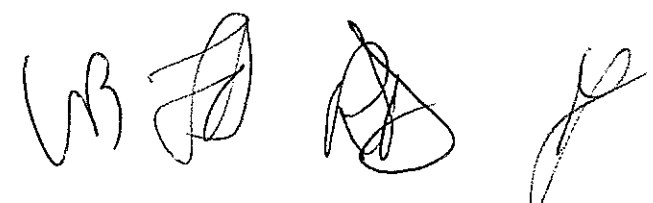
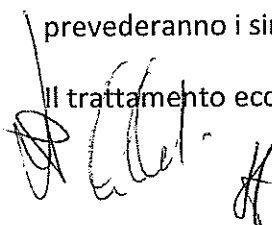
Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto è costituito dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata
- b) elemento distinto della retribuzione (E.d.R.)

La retribuzione nazionale conglobata, di cui alla lettera a) del presente articolo, è composta dalla paga base nazionale in atto al 1° gennaio 2012 sommata all'indennità di contingenza al 1° novembre 1991.

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 (2012)

Livelli	retribuzione nazionale conglobata	edr	totale
A1S	€ 1.599,17	€ 10,33	€ 1.609,50
A1S	€ 1.469,70	€ 10,33	€ 1.480,03
A2	€ 1.352,83	€ 10,33	€ 1.363,16
A3	€ 1.225,80	€ 10,33	€ 1.236,13
A4	€ 1.143,37	€ 10,33	€ 1.153,70
B1	€ 1.571,44	€ 10,33	€ 1.581,77
B2	€ 1.219,49	€ 10,33	€ 1.229,82
B3S	€ 1.169,59	€ 10,33	€ 1.179,92
B3	€ 1.138,18	€ 10,33	€ 1.148,51
B4	€ 1.066,22	€ 10,33	€ 1.076,55

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

Art. 48 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 49 - Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti retributivi non assorbibili a tutto il personale qualificato in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto:

	1° settembre 2013	1° luglio 2014	1° aprile 2015
A1S	€ 41,450	€ 25,906	€ 38,859
A1S	€ 36,510	€ 22,819	€ 34,228
A2	€ 32,000	€ 20,000	€ 30,000
A3	€ 27,490	€ 17,181	€ 25,772
A4	€ 24,268	€ 15,168	€ 22,752
B1	€ 40,376	€ 25,235	€ 37,852
B2	€ 27,060	€ 16,913	€ 25,369
B3S	€ 25,342	€ 15,839	€ 23,758
B3	€ 24,054	€ 15,034	€ 22,550
B4	€ 21,477	€ 13,423	€ 20,134

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.

Art. 50 –retribuzione dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale è costituito dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata
- b) scatti di anzianità.

La retribuzione nazionale conglobata, di cui alla lettera a) del presente articolo, è composta dalla paga base nazionale in atto al 1° gennaio 2012 sommata all'indennità di contingenza al 1° novembre 1991 ed al premio di produzione nazionale.

Paghe base nazionali panifici ad indirizzo produttivo industriale (2012)

livelli	base 2012
1°	€ 1.754,51
2°	€ 1.657,41
3° A	€ 1.567,07
3° B	€ 1.493,31
4°	€ 1.337,96
5°	€ 1.245,51
6°	€ 1.128,91

Art. 51 - Aumenti retributivi mensili – lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti retributivi non assorbibili a tutto il personale qualificato in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto:

livelli	1° settembre 2013	1° novembre 2014	1° aprile 2015
1°	€ 57,325	€ 31,847	€ 44,586
2°	€ 52,739	€ 29,299	€ 41,019
3° A	€ 48,439	€ 26,911	€ 37,675
3° B	€ 45,000	€ 25,000	€ 35,000
4°	€ 38,121	€ 21,178	€ 29,650
5°	€ 34,108	€ 18,949	€ 26,529
6°	€ 28,662	€ 15,924	€ 22,293

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.

Art. 52 - Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a cinque scatti biennali in cifra fissa, secondo la seguente tabella:

livelli	scatto in cifra fissa
1°	Euro 34.28
2°	Euro 31.67
3° A	Euro 29.25
3° B	Euro 27.24
4°	Euro 22.91
5°	Euro 20.27
6°	Euro 17.14

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione per tutto il personale assunto a partire dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL valgono le disposizioni relative al medesimo istituto introdotte da previgenti discipline di origine contrattuale.

Art. 53 - Una Tantum - Dipendenti panifici artigianali

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente ccnl verrà corrisposta un'indennità una tantum pari ad euro 220,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 75,00 unitamente alla retribuzione del mese di giugno 2013, di euro 75,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2013 e di euro 70,00 unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

Tale indennità una tantum è comprensiva della quota a copertura del periodo pregresso di vigenza contrattuale (gennaio- giugno 2013) e della quota di vacanza negoziale relativa all'anno 2012.

Art. 54 - Una Tantum - Dipendenti panifici industriali

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente ccnl verrà corrisposta un'indennità una tantum pari ad euro 280,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di giugno 2013, di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2013 e di euro 100,00 unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2014.

Tale indennità una tantum è comprensiva della quota a copertura del periodo pregresso di vigenza contrattuale (gennaio- giugno 2013) e della quota di vacanza negoziale relativa all'anno 2012.

Art. 55 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Il lavoratore ha diritto ad una 13^a mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre di ogni anno e ad una 14^a mensilità da corrispondere entro il 1° luglio di ogni anno; tali mensilità aggiuntive saranno commisurate alla retribuzione normale relativa all'ultimo mese di riferimento.

Il diritto alle mensilità aggiuntive matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Queste dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza, ove maturate, anche nel caso di cessazione di rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

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

Art. 56 - 14^a mensilità

Sulla scorta di accordo sindacale la 14^a mensilità potrà essere anticipata nei limiti previsti dal c.c.n.l. 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.

Art. 57- Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale e decorre per la parte normativa dal 1 luglio 2013 e per la parte economica dal 1° gennaio 2013 ed avrà vigore, per entrambe le parti, fino a tutto il 31 dicembre 2015.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

