

**Contratto: PANIFICAZIONE - Fiesa**  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***per i dipendenti dalle aziende di panificazione nonché da negozi  
di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari***

**3 LUGLIO 2000**

*(Decorrenza: 1° marzo 2000 - Scadenza: 29 febbraio 2004)  
La parte economica scadrà il 28 febbraio 2002*

***rinnovato per la parte economica***

**23 MAGGIO 2002**

*(Decorrenza: 1° marzo 2002 - Scadenza: 29 febbraio 2004)*

***rinnovato***

**20 LUGLIO 2005**

*(Decorrenza: 1° agosto 2005 - Scadenza: 29 febbraio 2008)  
La parte economica scadrà il 28 febbraio 2006*

***Parti stipulanti***

Sindacato nazionale panificatori aderente alla FIESA Confesercenti  
e  
FAI-CISL  
FLAI-CGIL (\*)  
UILA-UIL

-----  
(\*) La FLAI-CGIL non ha siglato l'accordo 20 luglio 2005.

***Testo del c.c.n.l.***

*(Il testo dell'accordo è riportato in calce al testo del c.c.n.l.)*

***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 o comunque collegati al laboratorio di panificazione con il quale debbono, tuttavia, avere 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.

***Art. 2***

*(Informazione e confronto)*

Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro 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 e territoriale (regionale e/o provinciale) informazioni globali sulle condizioni del

settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale, con particolare riferimento ai seguenti argomenti:

- 1) conseguimento di una più qualificata espressione della panificazione italiana, in termini di professionalità degli addetti e di qualità e genuinità del pane; esame e verifica delle strutture produttive e commerciali e delle caratteristiche di naturalità e di pregio delle materie prime e dei prodotti finiti, anche ai fini della tutela occupazionale e della salute nel settore;
- 2) 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;
- 3) informazioni sul numero delle aziende, sulle loro variazioni, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed esame delle condizioni strutturali delle medesime;
- 4) realizzazioni di razionali ambienti di lavoro, nonchè di tutela igienico-sanitarie;
- 5) iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;
- 6) misure di tutela dell'orario di inizio del lavoro in sede produttiva per garantire nello spirito delle leggi il pieno rispetto dei precetti di divieto del lavoro notturno e domenicale, con ferma opposizione a qualsiasi forma di deroga non giustificata da conforme e motivato parere delle Organizzazioni sindacali del settore;
- 7) studio delle possibilità di realizzo di un diverso orario di inizio della produzione che tenda a valorizzare sotto l'aspetto umano il lavoro della panificazione e a favorire l'incentivazione occupazionale della stessa;
- 8) esame della necessaria interdipendenza tra orario di inizio della produzione e orari commerciali per un loro razionale coordinamento ai fini della tutela delle rispettive esigenze e conseguenze del lavoro nell'ambito delle imprese, considerando che il prevalente interesse del consumatore nei confronti di un prodotto essenziale quale il pane richiede condizioni di disciplina di orari di vendita specifiche per il settore;
- 9) esame della situazione in materia di collocamento allo scopo di favorire nelle imprese l'inserimento di lavoratori e di lavoratrici con tutela di panificazione in termini di diritti e di prestazioni, avendo anche riguardo all'incentivazione dell'assunzione di giovani e al soddisfacimento di esigenze specifiche riguardanti i turnisti;
- 10) programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare.

In relazione a queste informazioni e verifiche, a richiesta di una delle parti, seguirà un confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

Con particolare riferimento alle tematiche dell'ambiente, della salute, della formazione, delle azioni positive per la manodopera femminile si potranno costituire Commissioni paritetiche a livello territoriale.

### *Art. 3*

#### *(Osservatorio nazionale del settore panificazione)*

L'Osservatorio nazionale sulla panificazione è istituito come una struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti, nonchè al fine di promuovere e coordinare la gestione dei programmi di ricerca e formazione professionale del settore.

L'Osservatorio nasce per permettere alle parti stesse di conoscere più approfonditamente e monitorare le tendenze e le caratteristiche del settore, in modo da favorire una corretta gestione delle relazioni sindacali. In tale contesto sarà promossa l'adozione di strumenti per l'impiego di risorse che consentano una politica di promozione del pane tradizionale italiano rispetto al contributo offerto dal settore alla formazione della ricchezza nazionale. Lo stesso dovrà provvedere all'elaborazione di interventi nei confronti degli Organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione, onde non pregiudicare le prospettive di mantenimento e di potenziale sviluppo dell'occupazione nel settore specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate.

L'Osservatorio verificherà inoltre la rispondenza dell'Istituto dell'apprendistato alle esigenze del settore promuovendo interventi anche nei confronti delle istituzioni sia nazionali che regionali volti a migliorare ed a rendere ricorso all'apprendistato maggiormente aderente alle peculiarità del settore.

L'Osservatorio individuerà ulteriori qualifiche alle quali possa trovare applicazione l'apprendistato nell'ambito delle revisioni dell'attuale sistema classificatorio.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto che provvederanno alla gestione ed impostazione dell'attività dell'Osservatorio. Il funzionamento dell'Osservatorio sarà garantito attraverso il versamento di un contributo da parte delle aziende pari a lire 5.000 annue per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre.

Le parti potranno designare esperti e studiosi di propria fiducia per collaborare all'attività dell'Osservatorio.

In via generale ed indicativa si prevede di strutturare tali attività in quattro aree.

#### *1. Banca dati di settore*

Obiettivo di tale banca dati è di raccogliere e ordinare i dati e le informazioni, soprattutto quantitative, relative alle principali caratteristiche economiche, produttive e dimensionali del settore.

Indicativamente tale banca-dati potrà articolarsi su tali temi:

- a) struttura del settore (censimento aziende, numero, dislocazione, dimensioni, struttura occupazionale, ecc.);
- b) andamento del settore e del mercato (censimento dei principali dati economici sul settore ed identificazione delle tendenze evolutive);
- c) evoluzione dell'Organizzazione del lavoro;
- d) struttura dei costi e dei prezzi (aggiornamento dei dati sulla composizione e l'evoluzione dei prezzi e costi, anche per aree regionali o territoriali);
- e) quadro normativo-legislativo (identificazione delle norme legislative relative al settore con particolare riferimento alle direttive comunitarie);
- f) aspetti europei (valutazione dei parametri produttivi ed occupazionali del settore relativamente agli effetti conseguenti all'integrazione europea).

#### *2. Aspetti produttivi*

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

#### *3. Ricerche e formazione*

L'Osservatorio potrà promuovere e coordinare la gestione di ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale dopo averne comunque individuato gli opportuni obiettivi e bisogni, con particolare riguardo alla manodopera femminile e giovanile e lo sviluppo occupazionale del settore.

L'Osservatorio mette a disposizione delle parti gli elementi informativi della banca-dati nonché le analisi relative agli aspetti produttivi.

#### *4. Ambiente e sicurezza*

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

Entro settembre 2000 le parti incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio nazionale.

### *Art. 4*

#### *(Commissione paritetica)*

#### *Commissione paritetica nazionale*

La Commissione paritetica nazionale costituisce organo preposto a garantire il rispetto delle intese ed a formulare alle Organizzazioni stipulanti proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto.

La Commissione paritetica nazionale esamina inoltre, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità delle procedure e dei tempi previsti dal presente contratto.

Svolge inoltre funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di II livello.

A tal fine riceve le piattaforme di cui all'art. 57 e copia degli accordi conclusi.

Svolge attraverso apposite Commissioni paritetiche territoriali (regionali o provinciali) le funzioni previste dai successivi artt. 6 e 9.

La Commissione paritetica nazionale avrà inoltre il compito di raccogliere e fornire all'Osservatorio tutte le informazioni sulle esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza e tutela della salute.

Definisce i parametri di misurazione delle oscillazioni relative a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Coordina e individua gli spazi di collaborazione e finanziamento nell'ambito formativo con gli Organi istituzionali.

La Commissione paritetica nazionale dovrà monitorare ed eventualmente promuovere le Commissioni paritetiche territoriali.

#### *Commissione paritetica nazionale - Procedure*

Per l'espletamento degli obiettivi previsti dal precedente articolo si applicano le procedure di seguito elencate.

La Commissione paritetica nazionale ha sede presso la FIESA e si riunisce su istanza delle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle aziende tramite le Organizzazioni locali di categoria aderenti alla FIESA.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data delle convocazioni sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione paritetica nazionale, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le Organizzazioni sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale nè legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (di I e II livello), la parte, il cui diritto di Organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, in assenza della deliberazione della Commissione paritetica nazionale, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

#### *Commissioni paritetiche territoriali (regionali o provinciali)*

Sono costituite a livello territoriale (regionale o provinciale) le Commissioni paritetiche territoriali aventi per oggetto il tentativo di conciliazione in prima istanza per tutte le controversie singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro delle aziende oggetto del presente contratto.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno il compito di approfondire la conoscenza del comparto della panificazione sul territorio attraverso una rilevazione dei fenomeni relativi alle professionalità necessarie per una attiva politica formativa, la

rilevazione del posizionamento del comparto sui mercati e gli scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Dovranno inoltre rilevare la possibilità di sviluppo ed esigenze occupazionali con riferimento alla situazione locale del mercato del lavoro e degli strumenti a disposizione delle parti.

Le Commissioni paritetiche avranno il compito di attuare le opportune procedure per individuare le soluzioni che possano consentire il ricollocamento dei lavoratori notturni inidonei di cui all'art. 21.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di coordinare le iniziative del servizio di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese attraverso l'individuazione dei fabbisogni in ambito territoriale, la programmazione delle attività formative proponendo percorsi congiunti per i Rappresentanti alla sicurezza, la promozione di azioni per ricercare forme di sostegno economico finalizzate al risanamento ambientale alla sicurezza e ad interventi formativi, il monitoraggio sullo stato di applicazione delle normative in ambito territoriale con riferimento alle tipologie aziendali, la raccolta dei nomi dei responsabili del Servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio e del pronto soccorso, nonché dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di promuovere il ricorso al R.S.L. di bacino, di disporre le procedure per l'attività dei responsabili territoriali dei lavoratori alla sicurezza e raccogliere le quote che concorrono al finanziamento dell'attività dei Rappresentanti alla sicurezza di bacino, versate dalle imprese che utilizzano il servizio, nonché verificarne il flusso.

Le Commissioni paritetiche saranno anche le sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi della L. n. 626.

*Art. 5  
(Assunzione)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

L'assunzione in servizio verrà effettuata nominativamente o numericamente in base alle disposizioni di legge.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva, le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei seguenti livelli di classificazione:

- A1 super, A1, A2, B1, B2, B3, 1° livello, 2° livello, 3° livello A e B, 4° livello.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito alle mansioni connesse alla qualifica assegnata. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in base alle mansioni effettivamente prestate.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro o documento sostitutivo;
- b) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
- c) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
- d) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice

fiscale.

-----

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

*Art. 5  
(Assunzione)*

L'assunzione in servizio verrà effettuata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria, così come convenuto al momento dell'assunzione o successivamente e risultante da atto scritto in relazione alla pluralità delle mansioni. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
- b) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
- c) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà inoltre richiedere altri documenti utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore viene assegnato, (es. certificato penale per il cassiere, ecc.).

E' fatto obbligo al lavoratore dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e dimora nonché notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

*Art. 6*  
*(Periodo di prova)*

La durata del periodo di prova, deve risultare dalla lettera di assunzione e non può superare i seguenti limiti:

A1 Super, B1 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa;  
A1, B2 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;  
A2 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa;  
A3, A4, B3, B4 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova non spetta al lavoratore l'indennità di preavviso, ma la retribuzione per il lavoro prestato, e le competenze di fine rapporto (13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità e indennità sostitutiva delle ferie nonché il trattamento di fine rapporto).

La retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore alle entità fissate nel contratto.

Al termine del periodo di prova, il dipendente, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, s'intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

*Art. 7*  
*(Tempo determinato)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal c.c.n.l. 1° agosto 1991 (esigenze di servizio legate a particolari periodi annuali, come nel caso di sostituzione per ferie in base alla legge n. 41/1974 - esigenze di forniture per periodi predeterminati e da contratti specifici), è consentita, ai sensi del 1° comma dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), legge n. 230 del 1962;
- b) punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- d) sostituzione dei lavoratori temporaneamente dichiarati sanitariamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- e) situazioni prolungate di assenza per malattia o gravidanza;
- f) necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato;
- g) è altresì ammessa, nei casi di imprevedibilità, necessità o urgenza, relative all'attività aziendale, l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di lavoro con durata non superiore ad un giorno.

Ai lavoratori assunti ai sensi della legge n. 230, art. 1, lettera a), viene riconosciuto il diritto di precedenza di cui all'art. 9 bis della legge n. 236/1993 (vedi allegato: "I lavoratori che abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'art. 8 bis del D.L. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro").

La durata dei contratti di cui alle lettere b), c), f), non potrà essere superiore a sei mesi comunque prorogabili ai sensi della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lettere b) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

*Lavoratori dipendenti*  
*a tempo indeterminato* *Lavoratori dipendenti*  
*a tempo determinato*

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

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero. Nel computo dei lavoratori a tempo determinato i lavoratori assunti a tempo parziale contano come una unità.

Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui ai precedenti commi nonchè quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 56/1987. Copia dei verbali e degli accordi verrà inviata alla Commissione paritetica territoriale.

L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicati per le fattispecie di cui alle lettere a), b), c) e d) entro il termine massimo di 30 giorni all'Osservatorio nazionale.

Copia della comunicazione di attivazione di contratto a termine, ove non concordato con le R.S.U. verrà inviata alle Organizzazioni sindacali territoriali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto.

All'atto della richiesta di nulla-osta ovvero dell'invio della comunicazione sostitutiva per le assunzioni di cui al presente articolo, l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento un attestato da cui risulti l'iscrizione all'Organizzazione territoriale dei panificatori aderente alla FIESA, nonchè una dichiarazione d'impegno all'integrale applicazione del presente c.c.n.l. ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 7

*(Tempo determinato)*

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

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

Il contratto dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 4 del 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, dovrà indicare espressamente le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

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

*Lavoro a tempo indeterminato*      *Lavoro a tempo determinato*

Da 1 a 10	3 unità
Da 11 a 25	30%
Da 26 a 40	8 unità
Da 41 a 60	20%
Da 61 a 80	12 unità
Da 81 e oltre	15%

Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro matricola all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Sono esenti dalle limitazioni quantitative sopra disciplinate le tipologie contrattuali previste dall'art. 10, n. 7, punti da a) a d) e dall'art. 10, n. 8 del D.Lgs. n. 368/2001.

Ai sensi dell'art. 10, lett. a) del D.Lgs. n. 368/2001 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.  
Ferme restando le esenzioni sopra menzionate, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.  
Fatte salve le prime tre assunzioni, nell'ipotesi di ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto a termine per attività di carattere stagionale, i datori di lavoro formuleranno prioritariamente proposta occupazionale ai lavoratori con i quali nella stagione precedente sia intercorso contratto di lavoro a termine alle medesime condizioni e che abbiano espresso, entro 30 giorni dalla cessazione contrattuale, richiesta di eventuale riassunzione a termine.

**Art. 8**  
**(Lavoro temporaneo)**

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

Le imprese possono ricorrere ai contratti di forniture di lavoro temporaneo, disciplinati dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge stessa, e cioè:

- "di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali";
- "di sostituzione dei lavoratori assenti" anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a) comma 2, art. 1, della legge n. 196/1997 citata:
  - 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 e che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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 10 contratti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta l'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

**Art. 8**  
**(Somministrazione di lavoro)**

a) a tempo determinato

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



- a) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;
  - b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - c) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
  - d) aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
  - e) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
  - f) sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei;
  - g) manutenzione straordinaria e mantenimento e ripristino della funzionalità degli impianti.
- I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. La limitazione non opera per i contratti di somministrazione relativi al caso sub f).

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

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

#### *Art. 9*

#### *(Contratto di inserimento)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore di inquadramento.

La contrattazione territoriale esaminerà, entro i limiti previsti dal presente articolo, le richieste di inserimento ed il relativo progetto formativo per complessive 20 ore, concernente materie relative alla disciplina del rapporto di lavoro, alle normative del c.c.n.l., e alla sicurezza.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

#### *Art. 9*

#### *(Contratto di inserimento)*

I contratti di inserimento possono essere stipulati ai sensi degli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003 e, per la parte non difformemente disciplinata dal presente contratto, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 2004.

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

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

Possono essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento:

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

f) persone affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

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

A tal fine non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;

- i lavoratori licenziati per giusta causa;  
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;  
- i lavoratori che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;  
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.  
Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato nel corso del contratto di inserimento/reinserimento.  
L'assunzione delle categorie di persone indicate all'art. 54, punto 1, lett. a)-f), deve avvenire mediante stipula di contratto in forma scritta nel quale deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore, da allegarsi al contratto previa sottoscrizione del lavoratore stesso nel caso di redazione in atto separato, nel cui ambito dovranno essere specificati:  
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;  
b) la durata e le modalità della formazione, da svolgersi a cura del datore di lavoro o di tutor da menzionare nel progetto. Quest'ultimo dovrà avere inquadramento contrattuale almeno pari al livello da conseguire dal lavoratore al termine del contratto di inserimento o reinserimento.  
La formazione dovrà essere impartita con le seguenti modalità:  
- almeno 24 ore complessive di formazione, effettuate anche con modalità e-learning, che dovranno essere ripartite tra formazione antinfortunistica, da impartirsi necessariamente nella fase iniziale del rapporto, disciplina del rapporto di lavoro con elementi di conoscenza del contratto collettivo (diritti e doveri del lavoratore), addestramento specifico connesso alle mansioni.  
Inoltre, nel contratto dovranno essere specificati:  
- la durata, che deve essere ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed un massimo di 18 mesi, ed in particolare:  
1) ai livelli A3 e B3, livelli IV e V la durata massima sarà di 12 mesi;  
2) ai livelli A2 e B2 livelli IIIA e IIIB la durata massima sarà di 15 mesi;  
3) ai livelli A1 e B1 I e II livello la durata massima sarà di 18 mesi.  
La durata massima è di 36 mesi per i lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lett. f). Il contratto è prorogabile entro i limiti di durata massima complessiva sopra citati, ma non è rinnovabile tra le stesse parti.  
Contratti di reinserimento: per i lavoratori che nell'arco dei 12 mesi precedenti abbiano avuto, nell'ambito di aziende operanti nel medesimo settore della panificazione, esperienze di lavoro dipendente non inferiori a mesi 3 continuativi, con documentato inquadramento contrattuale omogeneo a quello offerto dalla nuova azienda, la durata del contratto non potrà eccedere i 9 mesi.  
L'orario di lavoro, da determinarsi in base alle vigenti disposizioni di legge ed alla regolamentazione prevista dal presente contratto nazionale di lavoro, in funzione che si tratti di contratto a tempo pieno o tempo parziale.  
Il periodo di prova, la cui clausola dovrà specificare le mansioni da svolgere nel corso del periodo di prova e la durata della prova stessa, che comunque non potrà eccedere quella prevista dal presente contratto collettivo per la categoria ed il livello di inquadramento da conseguire a seguito del compiuto svolgimento del contratto di inserimento.  
L'inquadramento contrattuale del lavoratore, che durante il contratto di inserimento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di inserimento sottoscritto.  
Nel corso del contratto di reinserimento, l'inquadramento contrattuale del lavoratore non potrà essere inferiore di più di un livello alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di reinserimento sottoscritto.  
La regolamentazione contrattuale sopra trascritta al fine di disciplinare l'inquadramento dei lavoratori all'atto dell'assunzione con contratto di inserimento/reinserimento è applicabile anche alle lavoratrici di cui al punto sub e) del comma 1, art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.  
Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro: il periodo di conservazione del posto di lavoro per i casi di malattia ed infortunio è pari a 100 giorni di assenza, anche non continuativi, per i contratti di 18 mesi e lo è di 80 giorni per tutti gli altri contratti. Trascorsi i predetti archi temporali sarà facoltà dell'azienda risolvere il rapporto di lavoro.  
Il trattamento economico e normativo del personale assunto con contratto di inserimento o reinserimento, compatibilmente con la natura e la speciale disciplina del contratto, non comporterà l'esclusione dai benefici connessi a eventuali servizi aziendali o indennità sostitutive degli stessi regolamentati dalla contrattazione collettiva anche aziendale, nè dalle maggiorazioni contrattualmente previste in relazione alle effettive modalità di erogazione della prestazione (lavoro festivo, notturno, ecc.).  
Anzianità di servizio: nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato del contratto di inserimento o reinserimento, il periodo lavorativo regolamentato da detta tipologia contrattuale sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con espressa esclusione degli aumenti periodici di anzianità o delle eventuali clausole contrattuali che prevedano promozioni automatiche collegate alla permanenza del lavoratore per un determinato arco temporale, nel livello di inquadramento.  
Attestazione dell'attività svolta: al termine del contratto di inserimento/reinserimento la direzione aziendale attesterà l'attività prestata e le competenze acquisite nel "libretto formativo del cittadino" o, nelle more dell'operatività della relativa normativa, con atto redatto dal datore di lavoro o da suo incaricato che sarà consegnato al lavoratore unitamente alle spettanze di fine rapporto.

*Art. 10  
(Apprendistato)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea e che

nella legislazione nazionale sono state introdotte con la legge n. 196/1997 sostanziali modifiche alla disciplina dell'apprendistato, in parte recepite dall'accordo tra le parti del 18 marzo 1998, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e l'incremento della professionalità in considerazione delle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare ulteriormente la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di attivare interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende del settore della panificazione e finalizzata all'acquisizione di professionalità adeguate da parte degli apprendisti.

In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le regioni si attivino per mettere a disposizione una adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

#### *Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Nel rapporto di apprendistato a tempo parziale così come regolato dall'art. 23, restano ferme le ore di formazione medie annue e le durate previste dal presente articolo.

#### *Periodo di prova*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, la durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

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

#### *Età dell'apprendista*

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le parti nel comune intento di dare applicazione al 5° comma dell'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché all'art. 16, comma 1, della legge n. 196/1997 e comunque alle legislazioni in materia, concordano di elevare i limiti dell'età di assunzione degli apprendisti, fino a 29 anni per le qualifiche A1 super, A1 e B1, fino a 26 anni per le qualifiche A2 e B2. Rimane fermo il limite di 24 anni per le restanti qualifiche.

Nelle imprese non artigiane e nei panifici ad indirizzo industriale possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 anni, elevabili a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993. Il limite di età è inoltre elevato a 26 anni per i soggetti portatori di handicap.

#### *Durata*

A1S, A1, B1, I e II livello:

- 4 anni e 6 mesi per le aziende artigiane nonché, limitatamente alle assunzioni effettuate prima del 19 luglio 1997, per tutte le altre aziende.

A1S, A1, B1, I e II livello:

- 4 anni per tutte le aziende non artigiane e per i panifici ad indirizzo industriale, relativamente a tutte le assunzioni effettuate a decorrere dal 19 luglio 1997.

A2, B2, livelli III A e III B:

- 3 anni e 8 mesi.

L'apprendistato è ammesso anche per i giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

#### *Proporzione numerica*

Ai sensi dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare

la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore non apprendista, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso, nonché il titolare e i collaboratori familiari.

Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 4, legge 8 agosto 1985, n. 443, concernenti il numero massimo di dipendenti apprendisti, in relazione al limite dimensionale dell'impresa artigiana.

Secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti in quelle aziende nelle quali l'imprenditore non ha alle proprie dipendenze personale qualificato o specializzato o ne ha meno di tre.

Nel computo dei lavoratori non apprendisti i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale contano come un'unità.

#### *Trattamento economico*

Le retribuzioni degli apprendisti sono le seguenti:

	<i>Liv. A3/B3</i>	<i>Liv. A2/B2</i>	<i>Liv. A1S/A1/B1</i>
	<i>IV-V</i>	<i>III A-III B</i>	<i>I-II</i>
1° anno	65%	65%	65%
2° anno	80%	80%	80%
3° anno	90%	90%	90%

La percentuale va calcolata sulla paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r. ed eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II livello relativamente alla qualifica per la quale l'apprendista è stato assunto.

I rapporti di apprendistato in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sono regolati dalla precedente normativa.

#### *Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato*

Il periodo di addestramento effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

#### *Formazione - durata*

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

#### *Titolo di studio Ore medie di formazione annue*

Scuola dell'obbligo	120	
Attestato di qualifica professionale	80	
Diploma di scuola media superiore	80	
Diploma universitario e diploma di laurea		80

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge n. 196/1997 e dell'art. 2 del D.M. 7 ottobre 1999 e successive modifiche, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

#### *Formazione - contenuti*

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. n. 196/1997, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

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

In particolare, sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. A), del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

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

I contenuti di cui all'art. 2, lett. B), del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi individuati nel decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche 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 e utilizzare misure di sicurezza individuale e a tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni del prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere i diritti e i doveri contrattuali.

Le parti firmatarie del presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province ed Associazioni territoriali datoriali e sindacali, con particolare riferimento alle iniziative promosse congiuntamente.

Inoltre le parti, considerato il carattere sperimentale del presente accordo, convengono sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro paritetico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 10

*(Disciplina dell'apprendistato)*

Premessa

Le parti, alla luce del disegno normativo che, attraverso la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione europea, ha condotto all'emanazione dell'art. 16 della legge 19 luglio 1997, n. 196 in materia di promozione dell'occupazione e del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

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

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

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

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

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

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

Assunzione

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

Contratto di apprendistato professionalizzante - Limiti di età

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

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

Apprendistato - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal I al III livello delle rispettive classificazioni del personale, con esclusione delle figure professionali A4 e B4.

Durata dell'apprendistato

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

A1, B1 72 mesi per le imprese artigiane

I e II livello 60 mesi per i panifici ad indirizzo industriale

A2, B2, livelli IIIA e IIIB 48 mesi

A3, B3, livelli IV e V 40 mesi

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

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

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

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

Proporzione numerica

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

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

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

Periodo di prova

Si applica la normativa contrattuale prevista dall'art. 6 in relazione ai lavoratori non apprendisti. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Trattamento normativo

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

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

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

A1, B1 43 mesi per le imprese artigiane

I e II livello 36 mesi per i panifici ad indirizzo industriale

A2, B2, livelli IIIA e IIIB 30 mesi

A3, B3, livelli IV e V 24 mesi

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

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

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica

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

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

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

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato alla acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

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

Formazione: durata

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

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

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

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

Formazione: contenuti

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

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

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

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

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

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

Con riferimento alla disciplina formativa le parti convengono che i contraenti del contratto di apprendistato, ai fini della formulazione del piano individuale di formazione, applicheranno la normativa regionale o provinciale emanata, anche in via sperimentale, per l'apprendistato professionalizzante. In assenza della relativa normativa regionale o provinciale, ai sensi del comma 5-bis dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, le parti potranno determinare il contenuto della formazione ai sensi del presente contratto collettivo e del rinvio che le parti stipulanti operano, alla luce della circolare n. 30/2005 del Ministero del lavoro, ai DD.MM. 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999 ed ai moduli formativi elaborati da ISFOL sulla scorta della predetta normativa per affine settore merceologico.

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

Tutor

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

*Norma transitoria*

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al c.c.n.l. 3 luglio 2000.

Rinvio alla legge

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

Dichiarazioni a verbale

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

## Art. 11

*(Contratto di formazione e lavoro)*

Le parti concordano la piena validità della presente normativa contrattuale in vigore sui C.f.l. impegnandosi ad un puntuale recepimento di modifiche legislative.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni relative ai contratti di formazione e lavoro, al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di una professionalità conforme alle esigenze delle aziende del settore.

A norma della legge n. 863/1984, così come modificata dalla legge n. 451/1994 il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il raggiungimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli di classificazione: A1 Super-A1-A2-B1 ed ha una durata di 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione teorica pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli di classificazione: A3- B2 e B3 ed ha una durata di 18 mesi; per i casi in cui una maggiore complessità dei processi tecnico-produttivi della organizzazione del lavoro, delle specialità prodotte lo richieda, le parti, al secondo livello di contrattazione, potranno elevare la durata di questi contratti a 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione teorica da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa pari a 80 ore per quelli di durata di 18 mesi e pari a 120 ore per quelli di durata di 24 mesi.

Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di 12 mesi e deve prevedere una formazione pari a 20 ore. Tale formazione è relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti al livello B4 e A4.

Il personale assunto con tale contratto di formazione e lavoro potrà essere inquadrato per tutta la durata del medesimo ad un livello sottostante quello finale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

*Destinazione*  
*finale Inquadramento*  
*iniziale Ore*  
*formazione Durata*  
*C.f.l.*

A1 super	A1	130	24mesi
A1	A2	130	24mesi
A2	A3	130	24 mesi
B1	B2	130	24 mesi
A3	A4	80-120	18-24 mesi
B2	B3	80-120	18-24 mesi
B3	B4	80-120	18-24 mesi

In attesa della approvazione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato.



I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, verranno applicate le normative previste da questo c.c.n.l., salvo quanto diversamente concordato nel presente accordo.

Il periodo di prova sarà di 30 giorni di calendario.

I progetti di formazione e lavoro devono indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale che sarà di un livello inferiore rispetto a quello finale.

Sono fatti salvi gli accordi in materia stipulati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Per quanto attiene la conformità di tali progetti alla legge e alla normativa contrattuale, le Associazioni dei panificatori territoriali si impegnano a trasmettere alle OO.SS. locali dei lavoratori i progetti di formazione e lavoro prima del loro inoltro agli Uffici provinciali di collocamento dei lavoratori. Semestralmente le parti procederanno ad incontri di verifica sulla attuazione ed andamento dei contratti di formazione e lavoro.

Tali procedure, in attuazione del comma 3 dell'art. 3 della legge n. 863/1984, costituiscono condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti.

#### *Art. 12*

#### *(Classificazione del personale)*

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

#### GRUPPO A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera.

##### A1 Super

A1 - Operaio specializzato

A2 - Operaio qualificato di 1<sup>a</sup> categoria

A3 - Operaio qualificato di 2<sup>a</sup> categoria

A4 - Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui è sito il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

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

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

#### *Declaratorie gruppo A*

##### A1 Super

Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente demandati alla direzione delle operazioni dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette di coordinare e dirigere l'operato di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

*Esemplificazione*

- lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente, o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati. Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.

Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

*Esemplificazione*

- caposquadra - impastatore - fornaio.

A2

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3 eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o da lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

*Esemplificazione*

- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

*Esemplificazione*

- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

A4

Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

*Esemplificazione*

- addetti a lavori di manovalanza.

GRUPPO B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione.

B1 - Gerente, gestore, direttore

B2 - Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista

B3 - Aiuto commesso, confezionatore

B4 - Personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegatizie a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B3 e B4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio.

*Declaratorie gruppo B*

*Gerente, gestore, direttore*

E' il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e 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*

E' 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 a qualifica superiore.

Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

#### *Cassiere*

E' il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario e del gestore.

#### *Contabile*

E' il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

#### *Magazziniere*

E' il prestatore d'opera che provvede alla verifica e allo smistamento delle merci in partenza e in arrivo.

#### *Autista*

E' il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

#### *Aiuto commesso*

E' il prestatore d'opera 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.

In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

#### *Confezionatore*

E' il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

#### *Personale di fatica, fattorino*

E' il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di biciclette, tricicli, motocicli e motofurgoni.

### *Art. 13*

#### *(Composizione delle squadre nella panificazione)*

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero dei 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, poichè 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.

*Art. 14*  
*(Disciplina dei turnisti panettieri)*

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

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.

Le competenze dovute all'operaio turnista per 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, festività infrasettimanali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37% delle spettanze medesime.

*Art. 15*  
*(Trattamento economico)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

- a) paga base;
- b) 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

*Dal 1° luglio 2000*      *Dal 1° marzo 2001*

*Tabella gruppo A*

A1 Super	1.348.000	1.387.000
A1	1.187.000	1.221.000
A2	1.049.000	1.079.000
A3	887.000	913.000
A4	791.000	814.000

*Tabella gruppo B*

B1	1.309.000	1.347.000
B2	885.000	910.000
B3	784.000	807.000
B4	696.000	716.000

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31 gennaio 1977.

La quota oraria si ricava dividendo la retribuzione per 173.

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di luglio 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le

varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

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

	<i>Dal 1° luglio 2000</i>	<i>Dal 1° marzo 2001</i>	<i>Totale</i>
<i>Tabella gruppo A</i>			
A1 Super	40.000	39.000	79.000
A1	36.000	34.000	70.000
A2	31.000	30.000	61.000
A3	27.000	26.000	53.000
A4	24.000	23.000	47.000
<i>Tabella gruppo B</i>			
B1	39.000	38.000	77.000
B2	26.000	25.000	51.000
B3	24.000	23.000	47.000
B4	21.000	20.000	41.000

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 23 maggio 2002 prevede quanto segue:

*Aumenti retributivi mensili*

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti:

	<i>01/06/2002</i>	<i>01/06/2003</i>	<i>Totale</i>
<i>Tabella gruppo A</i>			
A1 Super	45,29	32,35	77,65
A1	39,94	28,53	68,47
A2	35,00	25,00	60,00
A3	30,06	21,47	51,53
A4	26,56	18,97	45,53
<i>Tabella gruppo B</i>			
B1	44,06	31,47	75,53
B2	29,65	21,18	50,83
B3	26,35	18,82	45,17
B4	23,47	16,77	40,24

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

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art. 10 - Trattamento economico - del vigente c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 15

*(Paghe base nazionali)*

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

- paga base;
- indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue:

Paghe base nazionali panifici artigiani

A2 Da 1° agosto 2005 incremento di € 30,00  
Da 1° novembre 2005 incremento di € 29,00

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31 gennaio 1977.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

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

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

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

(Tabelle di prossima elaborazione)

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

Art. 3

*(Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)*

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

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono le seguenti:

Paghe base nazionali panifici industriali

Livello 3°B Da 1° agosto 2005 incremento di € 40,00

Da 1° novembre 2005 incremento di € 30,00

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

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

(Tabelle di prossima elaborazione)

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dal 1° agosto 1995:

Art. 4

*(Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)*

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella.

Scatti di anzianità per panifici industriali

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31 luglio 1997 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al 1° comma del presente articolo.

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

## Art. 16

### *(Tredicesima e quattordicesima mensilità)*

Il lavoratore ha diritto ad una 13<sup>a</sup> mensilità, da corrisondersi entro il 15 dicembre di ogni anno, e ad una 14<sup>a</sup> mensilità, da corrisondersi entro il 30 giugno di ogni anno.

Le mensilità supplementari saranno commisurate ad una retribuzione così calcolata: paga base, contingenza ed eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello relativa all'ultimo mese di riferimento. Il diritto alle due mensilità aggiuntive matura per dodicesimi. Le mensilità aggiuntive dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

### *Nota a verbale*

La contrattazione integrativa territoriale, tenuto conto delle peculiarità del territorio e dei flussi di attività delle imprese del settore può determinare, per l'erogazione della 14<sup>a</sup> mensilità, una data diversa rispetto a quella indicata dal c.c.n.l.

Tale data comunque dovrà essere fissata nell'arco temporale compreso tra il 15 aprile e il 15 ottobre di ogni anno.

#### *Art. 17 (Indennità di contingenza)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

L'indennità di contingenza sarà computata con criteri vigenti alla presente data previsti dalla legge n. 38/1986. Si precisa che la quota oraria dell'indennità di contingenza si ricava dividendo il valore mensile per 173.

A decorrere dal 1° agosto 1995, l'importo di lire 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente alla data del 1° agosto 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

#### *Art. 17*

*(Ex indennità di contingenza ed E.d.r.)*

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge n. 38/1986 e successive modifiche ed integrazioni.

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

I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

(Tabelle di prossima elaborazione)

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

Ex indennità di contingenza per panifici industriali

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

#### *Art. 18 (Orario di lavoro)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore ripartite in sei giornate lavorative.

Nell'azienda dovrà essere affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con l'indicazione dell'orario di lavoro del personale e del riposo settimanale.

Per la pratica attuazione dell'orario di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo, nei contratti integrativi saranno stabiliti i sistemi per far fruire ad ogni dipendente non addetto alle produzioni, riposi compensativi nel corso della settimana oltre al normale giorno di riposo settimanale, in base ad accordi a livello aziendale, tenute presenti le esigenze e gli orari di apertura al pubblico di quest'ultima.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, sono stabilite 36 ore annue di permessi retribuiti che maturano per dodicesimi. Il godimento del monte ore di permessi sarà effettuato nel seguente modo:

- quanto a 16 ore con permessi raggruppati in giornate intere o mezze giornate;
- quanto alle restanti 20 ore con permessi che non potranno avere una durata inferiore ad un'ora.

Nel caso in cui, impedimenti tecnico-organizzativi non abbiano consentito, entro il 31 dicembre di ogni anno la fruizione di tutto o parte del secondo gruppo di 20 ore, le stesse ore non godute potranno essere trasformate in corrispondente retribuzione, oppure, potranno essere fatte godere, tenuto conto delle esigenze aziendali, con le modalità

previste per la fruizione del secondo gruppo di permessi entro il 30 giugno dell'anno successivo. Questa ultima possibilità verrà comunicata entro il 15 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza ed inserita nella verifica sulla gestione dell'orario di lavoro di cui al punto a) del comma successivo.

A livello provinciale e/o regionale, e aziendale per i panifici industriali, si procederà entro il 1° trimestre di ciascun anno ad incontri di verifica tra le parti sulla gestione dell'orario di lavoro:

- a) attuazione della riduzione annua (permessi retribuiti);
- b) utilizzo dello straordinario;
- c) utilizzo della figura del turnista in base all'art. 12;
- d) sperimentazione di un diverso inizio della produzione nei forni;
- e) flessibilità.

#### *Nota a verbale*

#### *Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi*

Per quanto attiene la doppia panificazione, le parti, a livello territoriale, contratteranno le modalità di utilizzo di tale prestazione lavorativa secondo le condizioni in essere e le peculiarità locali.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 18

*(Orario di lavoro)*

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

- 1) Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
- 2) La durata media dell'orario di lavoro di cui al punto 1 deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane. L'arco temporale di riferimento per il predetto calcolo potrà essere variato dalla contrattazione collettiva di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, a fronte di specifiche ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro da enunciarsi formalmente nei verbali di accordo.
- 3) Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti le aziende comunicano alla competente DPL il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, ove intervenuto mediante ricorso al lavoro straordinario, alla scadenza del periodo semestrale di cui al punto sub 2) che precede.
- 4) La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro non potrà superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo diverso accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto.
- 5) Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.
- 6) Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.
- 7) 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. 18 bis

*(Fissazione dell'orario)*

- 1) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro secondo le esigenze produttive dell'azienda.
- 2) Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario flessibile, esso decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito e comunicato ai lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali.

#### *Art. 19*

*(Lavoro straordinario, festivo e domenicale)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Ai fini legali, il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 40 settimanali e può essere effettuato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di 2 ore al giorno.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione tabellare normale.

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20%.

Al personale impiegato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane, competerà una maggiorazione del 75% della



retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al personale in servizio di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

La maggiorazione del 75% non è cumulabile. Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte non sono cumulabili oltre il 55%.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art 19

*(Lavoro straordinario)*

1) Ad eccezione del caso di cui all'art. 22 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

2) Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue, incrementabile mediante accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico-produttive.

3) Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

#### *Art. 20*

*(Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale)*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

#### *Art. 21*

*(Lavoro notturno e lavoratore notturno)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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 certificazione medica certa che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 532/1999, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.

*(Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni)*

Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione normale.

Al lavoratore notturno così come individuato nel presente articolo, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art. 18.

## *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. 532/1999 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. 4, D.Lgs. n. 532/1999, in attesa di individuare più idonee soluzioni.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 21

*(Lavoro notturno e lavoratore notturno)*

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

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro in via non eccezionale durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 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. 22*

*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore.

Nell'ambito del II livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti contrattuali 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 retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio nazionale ed alle Organizzazioni sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 22

*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

1) Alla luce delle peculiarità tecnico-produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art. 18, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.

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

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

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

5) Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio nazionale ed Organizzazioni sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

6) Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

Art. 23

*(Lavoro a tempo parziale)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro di tipo verticale, orizzontale o la combinazione delle due tipologie, prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione del presente contratto;
- vi sia volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali, tecnico-produttive compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere e ferma restando la reciproca volontarietà;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per identiche mansioni;
- possibilità di prevedere un termine di conversione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;
- applicabilità delle norme del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto a tempo parziale secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di svolgere lavoro supplementare, quello corrispondente cioè alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ed entro il limite del tempo pieno, nel limite massimo del 30% e comunque complessivamente non superiore alle 10 ore giornaliere e/o non superiori a 200 ore annuali.

Tale prestazione sarà retribuita con la normale retribuzione oraria.

Il ricorso alla protrazione potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore e per le causali riportate all'art. 7 del presente c.c.n.l., lettere a), b), c), d), e), f).

Il lavoratore che, nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno, raggiunga 200 ore di prestazione supplementare avrà diritto a richiedere il consolidamento nel proprio

orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al D.Lgs. n. 61/2000.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 23

*(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. 18.

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

- orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;

- verticale: quello in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

- misto: quello che si svolge secondo una combinazione del lavoro parziale orizzontale e verticale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto. La forma scritta è prevista anche per la formalizzazione della volontà delle parti, da convalidarsi da parte della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un R.S.A./R.S.U. o di rappresentante territoriale delle OO.SS. - se richiesto dal lavoratore - di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovranno essere indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 7, D.Lgs. 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.

Relazioni sindacali

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

Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, 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. 46 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 e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto con riferimento, per quest'ultima tipologia, alle giornate lavorative con orario ridotto rispetto all'orario normale, ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per:

- sostituzione di lavoratori assenti;

- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;

- esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

- necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.

Ai sensi del 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. 18 e seguenti del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

**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 del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui agli artt. 15 del presente c.c.n.l. e 3 del Protocollo aggiuntivo panifici ad indirizzo industriale.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione perchè non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui agli artt. 15 del presente c.c.n.l. e 3 del Protocollo aggiuntivo panifici ad indirizzo industriale secondo le seguenti modalità:

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

Le maggiorazioni previste non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

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

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

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

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

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

**Principio di non discriminazione**

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. Le parti, sul punto, richiamano espressamente i principi applicativi dettati dall'art. 4, comma 2, 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. 18 del presente contratto; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orari a tempo pieno.

## *Art. 24*

### *(Mancanza di energia elettrica)*

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Qualora invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposta agli stessi per l'opera disagiata svolta una maggiorazione nella misura del 25% della retribuzione oraria.

*Art. 25  
(Ferie)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 giornate lavorative. La settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerato di 6 giornate.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo.

Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi fra le parti.

Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere concesse nei periodi di preavviso e di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti durante le ferie danno luogo al prolungamento delle stesse o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività. Il diritto alle ferie matura per 12esimi intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni. Esse devono essere corrisposte per frazioni anche in caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

*Art. 25  
(Ferie)*

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili nella misura di quattro settimane annue ed ogni patto contrario è nullo. Tale periodo va goduto almeno per due settimane, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Il periodo minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto.

Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.

Il diritto alle ferie matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

*Art. 26  
(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni.

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

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

Resta inteso che la retribuzione, durante il congedo, sarà composta da: paga base, indennità di contingenza eventuali voci derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

*Art. 27  
(Festività nazionali ed infrasettimanali)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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 e infrasettimanali, annualmente in numero di 11 sono le seguenti:

Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione 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.

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. 19.

Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:

1) le ex festività del 2 giugno e 4 novembre danno diritto al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;

2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

I turnisti panettieri fruiranno di diritti uguali a quelli spettanti per i dipendenti fissi in rapporto alle giornate di lavoro effettivamente prestato nelle singole aziende. A tale scopo si utilizzeranno le modalità previste in questo stesso contratto per la tredicesima mensilità.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 27

*(Festività nazionali ed infrasettimanali)*

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:

- Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elencata), 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno.

Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 19.

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 dà diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;

2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

#### *Art. 28*

##### *(Assicurazioni sociali)*

Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:

1) degli infortuni;

2) delle assicurazioni sociali obbligatorie;

3) dei trattamenti di malattia e di prestazioni sanitarie.

#### *Art. 29*

##### *(Malattia)*

Si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 34.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui all'art. 33 è tenuto ai sensi dell'art. 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiama.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore addetto alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### Art. 30

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate e seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

#### Art. 31 (Infortunio sul lavoro)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

#### Art. 32 (Periodo di conservazione del posto)

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione



del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 33, 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 presenti al lavoro potrà essere licenziato.

#### *Art. 33*

*(Trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Durante il periodo di malattia ed infortunio non sul lavoro previsto dal precedente art. 29 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) 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 cento per cento della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, la retribuzione di cui al precedente comma sarà corrisposta soltanto per il secondo e terzo giorno;

b) ad una integrazione delle indennità erogate dall'INPS nelle seguenti misure:

- dal 4° giorno al 20° giorno incluso: 25% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei di mensilità supplementari;

- dal 21° giorno in poi: 30% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei di mensilità supplementari.

Le integrazioni suddette non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico o se la riconosce in forma ridotta.

L'indennità per il periodo di carenza (punto a) potrà essere erogata dalle Casse mutue integrative ove esistenti.

Le integrazioni di cui al punto b) potranno essere determinate, a livello territoriale e previo accordo tra le parti, in cifra fissa.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 33

*(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 quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

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

#### *Art. 34*

##### *(Trattamento economico per l'infortunio sul lavoro)*

Durante il periodo di assenza per infortunio sul lavoro previsto dal precedente art. 31 il lavoratore soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 alla normale retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio ad una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza);

b) ad una integrazione alle indennità erogate dall'INAIL nelle seguenti misure:

- dal 4° giorno al 20° giorno incluso: 25% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei delle mensilità supplementari;

- dal 21° giorno in poi: una integrazione fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera al netto dei ratei delle mensilità supplementari.

Le integrazioni suddette non sono dovute se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico o se la riconosce in misura ridotta.

L'indennità per il periodo di carenza (punto a) potrà essere erogata dalle Casse mutue integrative ove esistenti. Le integrazioni di cui al punto b) potranno essere determinate, a livello territoriale e previo accordo tra le parti, in cifra fissa.

#### *Art. 35*

##### *(Prestazioni integrative)*

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di istituire un Fondo di previdenza integrativa con lo scopo di garantire trattamenti di previdenza complementari rispetto a quelli previsti dal sistema pubblico.

A tale Fondo potranno essere iscritti tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti ed i lavoratori con contratto di formazione e lavoro ed i datori di lavoro e loro familiari coadiutori. Le parti si impegnano a costituire il Fondo con apposito accordo entro il 30 ottobre 2000.

Le parti stabiliscono fin d'ora che le entrate del Fondo saranno costituite da:

a) versamenti effettuati dalle aziende di panificazione - per conto dei lavoratori - nella seguente misura:

- 1% della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del t.f.r. a carico dei datori di lavoro;

- una quota annuale del t.f.r. maturando dal lavoratore pari al 2,50% della retribuzione presa a base di calcolo del t.f.r. nell'anno di competenza;

b) versamenti effettuati in cifra fissa per proprio conto dai titolari delle aziende di panificazione secondo le modalità stabilite dal regolamento, con un importo minimo di L. 70.000 (settantamila) mensili, per 12 mensilità;

c) versamenti volontari aggiuntivi che possono essere effettuati dai lavoratori dipendenti secondo le modalità previste dal regolamento;

d) ulteriori provvidenze concordate tra le parti a livello nazionale e/o provinciale.

*Verbale di accordo*

Le parti nel ribadire quanto convenuto nell'art. 35 del c.c.n.l., relativamente alle prestazioni di previdenza integrativa, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 ottobre 2000 al fine di verificare la reale attivazione del Fondo.

Le aziende associate Confesercenti per consentire l'avviamento del Fondo di previdenza integrativa, alla data che verrà stabilita in accordo tra le parti, verseranno a titolo di "una tantum" la somma di lire 5.000 per ogni dipendente in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre le parti si incontreranno, sempre entro la stessa data, onde meglio definire la sfera di applicazione del protocollo aggiuntivo per i panifici industriali.

Infine le parti tenuto conto della evoluzione legislativa intervenuta in materia di apprendistato entro il 30 aprile 1998 valuteranno l'opportunità di promuovere azioni congiunte tese alla modifica dell'attuale normativa di legge.

#### Art. 36

*(Malattia insorta durante le ferie)*

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie, ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a 10 giorni, 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 assolvere 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 delle 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. 37

*(Trattamento di fine rapporto)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 del cod. civ. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale e l.v.c.;
- scatti di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti reddito e/o superminimi;
- contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- E.d.r., inglobato nella indennità di contingenza;
- 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di II livello;
- maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

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 superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art 37 bis

*(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 sé o per i figli.

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.

### *Art. 38*

#### *(Gravidanza e puerperio)*

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

a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di 6 mesi (aspettativa facoltativa), dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del 6° comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro alle lavoratrici per tutto il periodo di assenza obbligatoria ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità per le quote non erogate dall'INPS.

#### *Art. 39*

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184 in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### *Art. 40*

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

#### *Art. 41*

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato civile o il certificato di assistenza al parto vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purchè a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

*Art. 42*  
*(Disciplina del lavoro dei minori)*

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle legge 17 ottobre 1967, n. 977, allegata al presente contratto.

*Art. 43*  
*(Parità uomo/donna)*

Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991, allegata al presente contratto.

*Art. 44*  
*(Molestie sessuali)*

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona ed insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro. Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, ed a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di uomini e di donne.

Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

*Art. 45*  
*(Ambiente e sicurezza sul lavoro)*

In relazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 626/1994 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori Rappresentanti alla sicurezza.

Regolamento per l'elezione e l'attività dei delegati dei lavoratori alla sicurezza (R.L.S.)

*A) Imprese fino a 15 dipendenti*

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

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

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

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

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

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

#### *B) Imprese con più di 15 dipendenti*

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U. o, in assenza, fra gli stessi lavoratori.

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

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

Il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza resta in carica tre anni.

Il R.L.S. dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore e comunque i compiti attribuiti dall'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 20 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del R.S.U. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

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

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

#### *Art. 46*

*(Lavoratori extracomunitari)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Per i lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato, dopo il superamento del periodo di prova, l'azienda si impegna a favorire la frequenza a corsi di lingua italiana e in tal senso accorda permessi retribuiti. La misura degli stessi sarà definita al secondo livello di contrattazione.

Per i lavoratori assunti con C.f.l. detto monte ore deve ritenersi compreso nei progetti formativi. Le parti potranno altresì concordare convenzioni (ex art. 17 della legge n. 56/1987) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli enti locali.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 46

*(Lavoratori extracomunitari)*

Per i lavoratori extracomunitari le parti potranno concordare convenzioni (ex art. 17 della legge n. 56/1987) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli enti locali.

Al fine di agevolare i lavoratori extracomunitari nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto.

#### *Art. 47*

*(Agevolazioni per familiari di portatori di handicap)*

*e per i portatori di handicap)*

In applicazione della legge n. 104/1992, con particolare riferimento all'art. 33, i lavoratori aventi i requisiti di cui al sopra citato articolo beneficeranno delle seguenti agevolazioni:

- 1) prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa;
- 2) in alternativa a quanto previsto al precedente punto 1), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino anche se adottivo;
- 3) tre giorni di permesso mensili fruibili anche in maniera continuativa per genitori anche adottivi di minore di età superiore a 3 anni;
- 4) tre giorni di permesso mensili fruibili anche in maniera continuativa per lavoratori che assistono una persona con handicap, parente o affine entro il terzo grado convivente;
- 5) la persona handicappata maggiorenne può usufruire dei permessi già previsti nei precedenti punti 2 e 3.

*Art. 48*

*(Chiamata alle armi e richiamo alle armi)*

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio militare di leva o servizio civile sostitutivo ed in caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

Al lavoratore chiamato all'assolvimento degli obblighi di leva saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

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

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

*Art. 49*

*(Assenze)*

Le assenze dovranno essere motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento. In difetto, i lavoratori saranno considerati assenti ingiustificati e sanzionati a norma del successivo art. 54.

*Art. 50*

*(Recesso per licenziamento e dimissioni)*

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti nel successivo art. 51.

Quanto detto vale anche per il turnista interno che abbia superato il periodo di prova.

*Art. 51*

*(Preavviso)*

Tanto per il caso di licenziamento (con esclusione di quello per giusta causa o in tronco) quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

- a) un mese per il personale impiegatizio;
- b) 7 giorni per il restante personale che non abbia raggiunto 5 anni di servizio;
- c) 10 giorni per il restante personale con anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione (indennità sostitutiva del preavviso).

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, qualora si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.



Il datore di lavoro avrà diritto a rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

*Art. 52  
(Dimissioni)*

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, debbono essere presentate in forma scritta e nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti all'art. 46. Al dipendente dimissionario spetta il trattamento di fine rapporto.

*Art. 53  
(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 proprio lavoro.

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

*Art. 54  
(Sanzioni disciplinari)*

*Provvedimenti disciplinari*

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

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

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

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lettera e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi 3 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 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 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 del lavoro;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, semprechè 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, semprechè 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, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle Casse mutue integrative o, in mancanza di queste, al Fondo adeguamento pensione dei lavoratori.

#### *Licenziamento per cause disciplinari*

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

- 14) risse o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte di seguito all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 16) gravi offese verso i 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 allorchè 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.

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

In caso di trapasso, cessione o trasferimento in qualsiasi modo dell'azienda, si fa riferimento all'art. 2112, cod. civ. e alla normativa prevista dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428, art. 47.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 55

*(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.

***Art. 56***

***(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.

- Operai del 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 relazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

***Art. 57***

***(Diritto di assemblea)***

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue retribuite da usufruirsi collettivamente.

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 57

*(Diritto di assemblea)*

Il diritto di assemblea è disciplinato dalla legge 20 maggio 1970, n. 300. Quale condizione di miglior favore, in presenza dei presupposti di legge, vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 12 ore annue retribuite da usufruirsi da parte delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l.

***Art. 58***

***(Permessi sindacali)***

Alla R.S.U. è attribuito un monte ore complessivo annuo di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti - tale monte ore complessivo annuo è pari a tre ore per dipendente in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti. Nel computo vanno ricompresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro

Ai dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente c.c.n.l. è attribuito un monte ore annuo pari a 52 ore complessive in tutte le aziende che occupino almeno 8 dipendenti compresi gli apprendisti e i contratti di formazione e lavoro.

Nei panifici ad indirizzo industriale i predetti monte ore vengono incrementati nella misura di:

- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 3 di cui sopra per la R.S.U.;

- mezz'ora per dipendente in aggiunta alle 52 ore complessive di cui sopra per i dirigenti sindacali delle Organizzazioni congiuntamente stipulanti.

*Art. 59*  
*(Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive)*

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

*Art. 60*  
*(Lavoratori studenti)*

Fatto salvo quanto disposto in materia dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori che frequentano presso un istituto pubblico un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.

*Art. 61*  
*(Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori)*

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

*Art. 62*  
*(Secondo livello di contrattazione)*

Le parti nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale (regionale o provinciale) o, in alternativa, aziendale, nel rispetto di quanto precisato al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate:

- ai risultati conseguiti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l.;

- ai risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

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

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra.

Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima di giugno 1997 e gli effetti economici non potranno avere decorrenza antecedente all'agosto 1997 e dovranno essere trasmesse alla Commissione paritetica nazionale.

Fino a tale momento le parti concordano di non procedere a negoziati dai quali possono derivare incrementi di costo aziendale.

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

Le parti firmatarie del presente contratto costituiranno una apposita Commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del secondo livello di contrattazione.

#### *Norma transitoria*

Le parti, riconosciuto il carattere di novità e sperimentalità del secondo livello di contrattazione convengono di istituire un'apposita Commissione nazionale per l'espletamento dei seguenti compiti:

- modalità di verifica del rispetto dei criteri guida sul livello di contrattazione;
- monitoraggio.

La suddetta Commissione, al fine di acquisire elementi di conoscenza comune utili, si avvarrà del contributo dell'Osservatorio nazionale che dovrà far pervenire sia analisi su:

- la composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
  - la composizione dell'occupazione e la sua articolazione per livelli contrattuali;
- sia analisi su:
- i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
  - i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
  - le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Entro sei mesi dalla firma della stesura definitiva del c.c.n.l. la Commissione presenterà alle parti il risultato dei propri lavori.

#### *Art. 63 (Reclami e controversie)*

Per l'esame e la risoluzione di tutte le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto e dei contratti integrativi le parti si impegnano a tempestivi incontri e convengono che, prima di adire le vie giudiziarie, dovrà in ogni caso essere tentata la conciliazione tramite le Organizzazioni di categoria ai diversi livelli.

#### *Art. 64 (Contributi sindacali)*

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo e contingenza.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

Si conviene inoltre che le aziende invieranno alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

#### *Art. 65 (Condizioni di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlate ed inscindibili tra loro. Fermo restando tali inscindibilità rimangono salve le condizioni di migliore favore esistenti.

#### *Art. 66 (*"Una tantum"*)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Per il periodo dal 1° agosto 1999 al 30 giugno 2000, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali verrà erogato a tutto il personale in forza alla data del 1° luglio 2000 un importo "una tantum" di lire 120.000 lorde da corrispondersi unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2000.

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

Per il personale assunto successivamente al 1° agosto 1999 e fino al 30 giugno 2000, l'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato "pro-quota" mensile, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Per il personale assunto successivamente al 30 giugno 2000, non si darà luogo alla corresponsione dell'"una tantum".

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

-----  
N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 66

*("Una tantum")*

Per il periodo dal 1° marzo 2004 al 31 luglio 2005, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali, a tutto il personale in forza alla data del 1° agosto 2005 assunto precedentemente al 1° marzo 2004 verrà erogato un importo "una tantum" complessivo di 150,00 euro lorde da corrispondersi nella misura di euro 100,00 unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2005 e di euro 50,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2005. Per le aziende ad indirizzo industriale l'"una tantum" complessiva è fissata in 170,00 euro lorde da corrispondersi nella misura di euro 110,00 unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2005 e di euro 60,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2005.

Gli importi così determinati verranno integrati degli eventuali importi l.v.c. dovuti e non ancora corrisposti.

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

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

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

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

***Art. 67***

***(Decorrenza, durata e procedure di rinnovo)***

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

Esso, ai soli fini del suo rinnovo, decorre dal 1° marzo 2000 ed avrà vigore fino tutto il 29 febbraio 2004. Per la parte economica avrà vigore fino al febbraio 2002.

Per quanto concerne gli incrementi economici e le intervenute modifiche della normativa la decorrenza è stabilita a far data dal 1° luglio 2000.

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.

In relazione a quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, la piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla predetta scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Viene confermata la regolamentazione contenuta nel Protocollo del 23 luglio 1993 in tema di indennità di vacanza contrattuale.

-----

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 20 luglio 2005 prevede quanto segue:

Art. 67

*(Decorrenza e durata)*

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

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

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

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 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.

Art. 68

*(Disposizioni finali)*

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro di aziende del settore della panificazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nota a verbale

A far data dal 28 febbraio 2006 le parti si impegnano a trattare i seguenti istituti contrattuali:

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

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

*Protocollo aggiuntivo  
Panifici ad indirizzo produttivo industriale*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Art. 1

*(Definizione)*

Fatta salva ed impregiudicata la sfera di applicazione di cui all'art. 1 del contratto nazionale ed escluso comunque ogni riferimento discriminatorio riguardante l'applicazione o l'osservanza di leggi e regolamenti sulla disciplina del lavoro, degli orari e della produzione, sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di strutture adeguate.

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

*(Classificazione del personale)*

I lavoratori occupati nei panifici di cui al presente articolo sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le esemplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrare 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 il presente protocollo aggiuntivo 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.

*Primo livello*

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

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

#### *Secondo livello*

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

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

#### *Terzo livello "A"*

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

Esempi: capo squadra; capo linea.

#### *Terzo livello "B"*

Appartengono a questo livello:

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

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

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

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

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

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

#### *Quarto livello*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività 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.

#### *Quinto livello*

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

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

#### *Sesto livello*

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

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



Art. 3  
(Trattamento economico)

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente protocollo aggiuntivo dovrà comprendere:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991 comprensiva dell'importo di L. 20.000 relativo all'elemento distinto della retribuzione previsto dall'accordo interconfederale 31 luglio 1992;
- c) premio di produzione;
- d) scatti di anzianità.

Il premio di produzione nazionale con decorrenza 1° agosto 1995 viene congelato in cifra fissa nelle misure di cui alla seguente tabella:

Tabella dei premi di produzione nazionali

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	68.160
2°	63.000
3° A	58.260
3° B	54.300
4°	45.600
5°	40.260
6°	34.080

Resta inteso che, a decorrere dal mese di agosto 1995 l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Paghe base nazionali

<i>Livelli</i>	<i>Dall'1.7.2000</i>	<i>Dall'1.3.2001</i>
1°	1.478.400	1.521.400
2°	1.365.300	1.405.300
3° A	1.260.800	1.297.800
3° B	1.175.000	1.209.000
4°	988.300	1.017.300
5°	876.000	902.000
6°	739.700	761.700

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di luglio 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

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

<i>Livelli</i>	<i>Dall'1.7.2000</i>	<i>Dall'1.3.2001</i>	<i>Totale</i>
1°	45.000	43.000	88.000
2°	42.000	40.000	82.000
3° A	38.000	37.000	75.000
3° B	36.000	34.000	70.000
4°	30.000	29.000	59.000

5°	27.000	26.000	53.000
6°	23.000	22.000	45.000

Art. 4  
(*Scatti di anzianità*)

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo esercizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5% dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella:

*Livelli Minimi tabellari*  
al 31 luglio 1997                      *Scatto in cifra fissa*  
dal 1° agosto 1997

1°	1.327.400	66.370
2°	1.226.300	61.315
3° A	1.132.800	56.640
3° B	1.055.000	52.750
4°	887.300	44.365
5°	785.000	39.250
6°	663.700	33.185

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31 luglio 1997 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al 1° comma del presente articolo.

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

Art. 5  
(*Periodo di prova*)

Il periodo di prova, che dovrà risultare da atto scritto, non potrà superare:

- 90 giorni lavorativi per i lavoratori del I e II livello;
- 60 giorni lavorativi per i lavoratori del III livello A, III livello B;
- 45 giorni lavorativi per i lavoratori del IV livello;
- 30 giorni lavorativi per i lavoratori del V e VI livello.

Art. 6  
(*Contratti di formazione e lavoro per i panifici  
ad indirizzo produttivo industriale*)

Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa del rapporto di lavoro, le parti convengono di attivare strumenti contrattuali atti a favorire l'inserimento dei giovani nel settore della panificazione.

Conseguentemente esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni relative ai contratti di formazione e lavoro, al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività, un'adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di una professionalità conforme alle esigenze delle aziende del settore.

A norma della legge n. 863/1984 così come modificata dalla legge n. 451/1994, il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli della classificazione del personale: I-II e III A ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti ai seguenti livelli della classificazione del personale: III B - IV e V ed ha una durata di diciotto mesi. Per i casi in cui una maggiore complessità dei processi tecnico-produttivi, della organizzazione del lavoro, delle specialità prodotte lo richieda, le parti, al 2° livello di contrattazione potranno fissare la durata di questi contratti a 24 mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa pari a ottanta ore per quelli di durata di 18 mesi e pari a 120 ore per quelli di durata di 24 mesi.

Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti al livello sesto. Il personale assunto con tale contratto di formazione e lavoro potrà essere inquadrato, per tutta la durata del medesimo, ad un livello sottostante quello finale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

<i>Destinazione finale</i>	<i>Inquadramento iniziale</i>	<i>Ore formazione</i>	<i>Durata C.f.l</i>
1°	2°	130	24 mesi
2°	3° A	130	24 mesi
3° A	3° B	130	24 mesi
3° B	4°	80 - 120	18 - 24 mesi
4°	5°	80 - 120	18 - 24 mesi
5°	6°	80 - 120	18 - 24 mesi

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato.

I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, verranno applicate le normative previste da questo c.c.n.l., salvo quanto diversamente concordato nel presente accordo. Il periodo di prova sarà di 30 giorni di calendario.

I progetti di formazione e lavoro devono indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento finale nonché l'inquadramento iniziale che sarà di un livello inferiore rispetto a quello finale.

Sono fatti salvi gli accordi in materia stipulati antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Per quanto attiene la conformità di tali progetti alla legge e alla normativa contrattuale, le Associazioni dei panificatori territoriali si impegnano a trasmettere alle OO.SS. locali dei lavoratori i progetti di formazione e lavoro prima del loro inoltro agli Uffici provinciali di collocamento dei lavoratori.

Semestralmente le parti procederanno ad incontri di verifica sulla attuazione ed andamento dei contratti di formazione e lavoro.

Tali procedure, in attuazione del comma 3 dell'art. 3 della legge n. 863/1984, costituiscono condizione sufficiente per l'approvazione dei progetti.

-----  
N.d.R.: L'accordo 23 maggio 2002 prevede quanto segue:

*Aumenti retributivi mensili (panifici ad indirizzo industriale)*

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti:

<i>Livelli</i>	<i>01/06/2002</i>	<i>01/01/2003</i>	<i>Totale</i>
1°	50,96	38,22	89,18
2°	46,88	35,16	82,04
3°	43,06	32,29	75,35
3° b	40,00	30,00	70,00
4°	33,89	25,41	59,30
5°	30,32	22,74	53,06
6°	25,48	19,11	44,59

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

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art. 10 - Trattamento economico - del vigente c.c.n.l.

## Accordo quadro nazionale sul riallineamento retributivo per il settore della panificazione

### *Premessa*

La situazione di grave crisi economica ed occupazionale in cui versa il sistema produttivo di alcune aree del nostro Paese, in particolare del Mezzogiorno, cui sono collegati anche fenomeni di irregolarità che riguardano l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti, impone una svolta nella gestione delle relazioni sindacali nel territorio per agevolare una nuova fase di sviluppo e salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'attuale delicata fase della crescita e dell'azione di sviluppo che, ai diversi livelli interessa numerose aree del Paese, richiede oggi una nuova attenzione e un forte impegno delle parti sociali.

In particolare, lo sviluppo del Mezzogiorno necessita di un supplemento di iniziative che le parti sociali stesse possono svolgere anche attraverso l'avvio di azioni che agevolino la crescita nell'ambito delle regole da parte di tutto il sistema economico dei settori di interesse delle parti ed attraverso il rilancio di un sistema di relazioni sindacali capace di svilupparsi nell'ottica delle difficoltà esistenti e dei problemi da risolvere.

Le parti ritengono di rilevante interesse generale e compito delle parti stipulanti, per contribuire a superare situazioni anomale, promuovere nei modi e nei tempi adeguati una più generalizzata applicazione in particolari aree del Paese del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende di panificazione.

Il presente accordo recepisce ed è conforme a quanto previsto dall'art. 5 del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n.

608, dall'art. 23 della legge n. 196/1997, dall'art. 75 della legge n. 448/1998, e successive modifiche.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

- Le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. aderenti rispettivamente alla Federpanificatori e alla FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL potranno realizzare accordi nei territori di cui all'art. 92, par. 3, lett. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea per le aziende della panificazione, finalizzati a realizzare gradualmente il riallineamento retributivo rispetto ai trattamenti economici previsti dal vigente c.c.n.l. sottoscritto dalla Federpanificatori e dalla FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL.

- Possono accedere all'accordo provinciale tutte le aziende della panificazione che, alla data di entrata in vigore degli accordi provinciali, siano nelle condizioni di mancata applicazione dell'attuale c.c.n.l. con particolare riferimento agli aspetti retributivi e contributivi. Le aziende interessate possono avvalersene, attraverso espressa comunicazione all'Associazione provinciale aderente alla Federpanificatori ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

- Gli accordi provinciali di riallineamento retributivo diventeranno operativi attraverso la sottoscrizione da parte delle imprese di verbali di recepimento con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale. Con la sottoscrizione del predetto verbale le imprese si impegnano all'applicazione integrale del vigente c.c.n.l. per i dipendenti da aziende di panificazione e suoi successivi rinnovi e integrazioni.

- Il verbale di recepimento, che dovrà essere sottoscritto dalle imprese che intendono aderire, farà parte integrante dell'accordo provinciale.

- La sottoscrizione del verbale di recepimento avverrà dopo un esame congiunto tra le parti previa consultazione dei lavoratori interessati in quel momento in forza all'azienda ed adesione degli stessi che ne danno espressa delega alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

- Gli accordi provinciali intervengono per modulare la parte salariale (percentuali e durate) del c.c.n.l. di riferimento, le altre disposizioni contrattuali entreranno invece in vigore immediatamente all'atto dell'adesione, da parte delle singole aziende, all'accordo provinciale di riallineamento.

- Le parti concordano che la percentuale minima da cui avviare il riallineamento retributivo sia pari al 60% del trattamento retributivo previsto dal c.c.n.l. per le aziende di panificazione, composto da paga base nazionale, contingenza.

- Le articolazioni degli aumenti retributivi saranno definite nell'accordo provinciale.

- A decorrere dal giorno successivo alla scadenza del contratto di riallineamento provinciale, saranno applicati integralmente (100%) i trattamenti retributivi previsti dal vigente c.c.n.l. per le aziende di panificazione stipulato tra Federpanificatori e FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL.

Le percentuali sopra indicate saranno applicate al trattamento retributivo, composto da paga base nazionale, contingenza.

- Gli accordi provinciali ed i relativi verbali di recepimento aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali competenti dell'INPS e dell'UPLMO entro 30 giorni dalla stipula ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L. n. 608/1996 e successive modifiche ed inviati in copia all'Osservatorio nazionale che svolgerà azione di monitoraggio rispetto alla diffusione dei verbali di recepimento.

- Nel caso di assunzioni durante il periodo di riallineamento, accertata l'adesione del lavoratore stesso, ai lavoratori interessati verrà applicato l'accordo alla fascia retributiva in vigore alla data dell'assunzione.

#### *Allegato A*

Accordo interconfederale per la costituzione delle  
Rappresentanze sindacali unitarie 27 luglio 1995

*(Omissis)*

#### *Allegato B*

Contributi sindacali

Il contributo associativo sindacale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura dello 0,30% delle retribuzioni, di cui lo 0,15 a carico del datore di lavoro e lo 0,15 a carico del lavoratore.

Le parti concordano di effettuare riunioni periodiche per l'esame della contribuzione associativa, dei relativi tabulati e dati e per la rimozione di tutte le cause che ne limitano l'estensione e l'entità.

*Nota a verbale*

Le parti a livello nazionale si incontreranno entro il 30 settembre 1991 per definire le modalità di esazione e la decorrenza dell'obbligo di versamento dei contributi sindacali.

*Allegato C*

Legge 20 maggio 1970, n. 300  
Statuto dei lavoratori, norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratore

*(Omissis)*

*Allegato D*

Legge 15 luglio 1966, n. 604, recante norme sui licenziamenti individuali

*(Omissis)*

*Allegato E*

Legge 11 maggio 1990, n. 108  
Disciplina dei licenziamenti individuali

*(Omissis)*

*Allegato F*

Legge 18 aprile 1962, n. 230  
Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

*(Omissis)*

*Allegato G*

Legge 28 febbraio 1987, n. 56  
Norme sull'Organizzazione del mercato del lavoro

*(Omissis)*

*Allegato H*

Legge 23 luglio 1991, n. 223  
"Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro"

*(Omissis)*

*Allegato I*

Legge 9 dicembre 1977, n. 903  
Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

*(Omissis)*

*Allegato L*

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204  
Tutela delle lavoratrici madri

*(Omissis)*

*Allegato M*

Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026  
Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204,  
sulla tutela delle lavoratrici madri

*(Omissis)*

*Allegato N*

Legge 29 maggio 1982, n. 297  
Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica

*(Omissis)*

*Allegato O*

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626  
Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE,  
89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE  
riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute  
dei lavoratori sul luogo di lavoro

*(Omissis)*

*Allegato P*

Legge 31 luglio 1956, n. 1002  
Nuove norme sulla panificazione

*(Omissis)*

*Allegato Q*

Legge 13 luglio 1966, n. 611  
Disposizioni sul riposo settimanale degli addetti alla produzione  
e alla vendita del pane

*(Omissis)*

*Allegato R*

Legge 18 febbraio 1974, n. 41  
Norme sulla disciplina della chiusura e delle interruzioni di attività delle aziende  
esercanti la produzione e la vendita al dettaglio di generi della panificazione

*(Omissis)*

*Allegato S*

R.D. 28 giugno 1908, n. 432  
Regolamento per l'esecuzione della legge 22 marzo 1908, n. 105, sull'abolizione  
del lavoro notturno nell'industria della panificazione

*(Omissis)*

*Allegato T*

Legge 4 giugno 1967, n. 580  
Disciplina per la lavorazione e commercio dei cereali, degli sfarinati,  
del pane e delle paste alimentari

*(Omissis)*

*Allegato U*

Legge 8 agosto 1985, n. 443  
Legge-quadro per l'artigianato

*(Omissis)*

*Allegato V*

Decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 109  
Attuazione delle direttive 89/395/CEE e 89/396/CEE, concernenti  
l'etichettatura, la presentazione e la pubblicità dei prodotti alimentari

*(Omissis)*

*Allegato Z*

Indennità di contingenza conglobata

Importi in vigore dal 1° agosto 1995

*Livelli Importi*

A1 S	1.032.146
A1	1.030.797
A2	1.024.096
A3	1.016.739
A4	1.012.142
B1	1.036.991
B2	1.016.739
B3	1.011.655
B4	1.007.546
<i>Panifici industriali</i>	
1°	1.047.023
2°	1.041.425
3° A	1.036.152
3° B	1.031.859
4°	1.022.232
5°	1.016.524
6	1.009.757

Gli importi sopra riportati ricomprendono l'E.d.r. di cui all'art. 17 del presente contratto.



**Accordo 23 maggio 2002  
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.  
per i dipendenti dalle aziende di panificazione  
nonchè da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari**

*Premessa*

Le parti ribadiscono la piena validità del Protocollo del 23 luglio 1993, con particolare riferimento alla vigenza economica del presente c.c.n.l. che si intende integralmente definita nel quadriennio di riferimento (4 luglio 2000 - 29 febbraio 2004).

Le parti ribadiscono altresì l'applicazione dei seguenti principi per la definizione degli aumenti retributivi che costituiranno i criteri guida anche per i successivi rinnovi economici:

- il trattamento economico da assumere come base di calcolo di riferimento per l'applicazione dei tassi di inflazione è formato da paga base nazionale, contingenza ed E.d.r., per ogni livello di inquadramento;
- il tasso di inflazione da utilizzare come riferimento per l'adeguamento dei trattamenti retributivi sarà quello relativo ai soli periodi di vigenza contrattuale e, qualora l'arco temporale di riferimento sia inferiore all'anno, lo stesso sarà espresso in dodicesimi.

*Aumenti retributivi mensili*

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti:

	<i>01/06/2002</i>	<i>01/06/2003</i>	<i>Totale</i>
<i>Tabella gruppo A</i>			
A1 Super	45,29	32,35	77,65
A1	39,94	28,53	68,47
A2	35,00	25,00	60,00
A3	30,06	21,47	51,53
A4	26,56	18,97	45,53

<i>Tabella gruppo B</i>			
B1	44,06	31,47	75,53
B2	29,65	21,18	50,83
B3	26,35	18,82	45,17
B4	23,47	16,77	40,24

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

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art. 10 - Trattamento economico - del vigente c.c.n.l.

*Aumenti retributivi mensili (panifici ad indirizzo industriale)*

A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti aumenti:

<i>Livelli</i>	<i>01/06/2002</i>	<i>01/01/2003</i>	<i>Totale</i>
1°	50,96	38,22	89,18
2°	46,88	35,16	82,04
3°	43,06	32,29	75,35
3° b	40,00	30,00	70,00
4°	33,89	25,41	59,30

5°	30,32	22,74	53,06
6°	25,48	19,11	44,59

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

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle percentuali previste dall'art. 10 - Trattamento economico - del vigente c.c.n.l.

*Dichiarazione congiunta*

In considerazione del fatto che la lavorazione del pane durante le ore notturne corrisponde ad una esigenza della società di oggi nonchè al fine di prevenire forme di lavoro irregolare o sommerso, si conviene sulla eliminazione del divieto di lavoro notturno per gli apprendisti maggiorenni nonchè sull'esigenza di trovare tempi e modi in via pattizia affinché il rispetto della direttiva CEE 104/93 in materia di orario di lavoro sia possibile in connessione alla specificità del settore ed alla riorganizzazione del lavoro nelle imprese. A tal fine si ritiene necessario richiedere un tavolo istituzionale di concertazione comune tra le parti.

//

**Accordo 20 luglio 2005  
per i dipendenti dalle aziende di panificazione nonchè da negozi  
di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari**

*Dichiarazione a verbale*

Le parti convengono che rimangono immutati i seguenti articoli del testo contrattuale siglato in data 3 luglio 2000.

Le parti convengono altresì di procedere all'integrazione complessiva del testo di accordo di rinnovo del 20 luglio 2005 con le parti immutate di seguito elencate del testo contrattuale del 3 luglio 2000 nonchè di provvedere alla rinumerazione dell'articolato complessivo risultante.

Art. 1	Sfera di applicazione	Non modificato	
Art. 2	Informazione e confronto	"	
Art. 3	Osservatorio nazionale del settore panificazione	"	
Art. 4	Commissione paritetica nazionale		
Commissione paritetica nazionale - Procedure			
Commissioni paritetiche territoriali (regionali o provinciali)			
Art. 5	Assunzione	Modificato	
Art. 6	Periodo di prova	Non modificato	
Art. 7	Tempo determinato	Modificato	
Art. 8	Lavoro temporaneo (somministrazione di lavoro)	"	
Art. 9	Contratto di inserimento	"	
Art. 10	Apprendistato	"	
Art. 11	Contratti di formazione e lavoro	Abrogato	
Art. 12	Classificazione del personale	Non modificato	
Art. 13	Composizione delle squadre nella panificazione	"	
Art. 14	Disciplina dei turnisti panettieri	"	
Art. 15	Trattamento economico	Modificato	
Art. 16	Tredicesima e quattordicesima mensilità	Non modificato	
Art. 17	Indennità di contingenza	Modificato	
Art. 18	Orario di lavoro	"	
Art. 18 bis	Fissazione dell'orario	Nuovo inserimento	
Art. 19	Lavoro straordinario, festivo, domenicale	Modificato	
Art. 20	Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale	Non modificato	
Art. 21	Lavoro notturno e lavoratore notturno	"	
Art. 22	Flessibilità dell'orario di lavoro	"	
Art. 23	Lavoro a tempo parziale	Modificato	

Art. 24	Mancanza di energia elettrica	Non modificato	
Art. 25	Ferie	Modificato	
Art. 26	Congedo matrimoniale	Non modificato	
Art. 27	Festività nazionali ed infrasettimanali	Modificato	
Art. 28	Assicurazioni sociali	Non modificato	
Art. 29	Malattia	"	
Art. 30	Malattia	"	
Art. 31	Infortunio sul lavoro	"	
Art. 32	Periodo di conservazione del posto	"	
Art. 33	Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro		Modificato
Art. 34	Trattamento economico per l'infortunio sul lavoro	"	
Art. 35	Prestazioni integrative	Non modificato	
Art. 36	Malattia insorta durante le ferie	"	
Art. 37	T.f.r.	"	
Art. 37 bis	T.f.r. anticipazioni	Nuovo inserimento	
Art. 38	Gravidanza e puerperio	Non modificato	
Art. 39	Gravidanza e puerperio	"	
Art. 40	Gravidanza e puerperio	"	
Art. 41	Gravidanza e puerperio	"	
Art. 42	Disciplina del lavoro dei minori	"	
Art. 43	Parità uomo-donna	"	
Art. 44	Molestie sessuali	"	
Art. 45	Ambiente e sicurezza sul lavoro	"	
Art. 46	Lavoratori extracomunitari	Modificato	
Art. 47	Agevolazioni per familiari di portatori di handicap e per P.H.		Non modificato
Art. 48	Chiamata alle armi e richiamo alle armi	Abrogato	
Art. 49	Assenze	Non modificato	
Art. 50	Recesso per licenziamento e dimissioni	"	
Art. 51	Preavviso	"	
Art. 52	Dimissioni	"	
Art. 53	Diritti e doveri	"	
Art. 54	Sanzioni disciplinari	"	
Art. 55	Trapasso di azienda	Modificato	
Art. 56	Indumenti di lavoro	Non modificato	
Art. 57	Diritto di assemblea	Modificato	
Art. 58	Permessi sindacali	Non modificato	
Art. 59	Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive	"	
Art. 60	Lavoratori studenti	"	
Art. 61	Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori	"	
Art. 62	Secondo livello di contrattazione	"	
Art. 63	Reclami e controversie	"	
Art. 64	Contributi sindacali	"	
Art. 65	Condizioni di miglior favore	"	
Art. 66	Una tantum	Modificato	
Art. 67	Decorrenza, durata e procedure di rinnovo	"	
Art. 68	Disposizioni finali	Nuovo inserimento	
	Nota a verbale	"	

Protocollo aggiuntivo  
panifici ad indirizzo produttivo industriale

Art. 1	Definizione	Non modificato	
Art. 2	Classificazione personale	"	
Art. 3	Trattamento economico	Modificato	
Art. 4	Scatti di anzianità	"	
Art. 5	Periodo di prova	Non modificato	
Art. 6	C.f.l.	Abrogato	

MERCATO DEL LAVORO

*Premessa*

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La presente disciplina sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dal c.c.n.l. stipulato il 18 luglio 1991.

#### Art. 7 (Tempo determinato)

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

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

Il contratto dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 4 del 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, 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:

<i>Lavoro a tempo indeterminato</i>	<i>Lavoro a tempo determinato</i>
Da 1 a 10	3 unità
Da 11 a 25	30%
Da 26 a 40	8 unità
Da 41 a 60	20%
Da 61 a 80	12 unità
Da 81 e oltre	15%

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

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

Ai sensi dell'art. 10, lett. a) del D.Lgs. n. 368/2001 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.

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

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

#### Art. 9 (Contratto di inserimento)

I contratti di inserimento possono essere stipulati ai sensi degli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003 e, per la parte non difformemente disciplinata dal presente contratto, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 2004.

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

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

Possono essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro della economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

f) persone affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

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

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

A tal fine non si computano:

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

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

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

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione, da svolgersi a cura del datore di lavoro o di tutor da menzionare nel progetto. Quest'ultimo dovrà avere inquadramento contrattuale almeno pari al livello da conseguire dal lavoratore al termine del contratto di inserimento o reinserimento.

La formazione dovrà essere impartita con le seguenti modalità:

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

Inoltre, nel contratto dovranno essere specificati:

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

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

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

Contratti di reinserimento: per i lavoratori che nell'arco dei 12 mesi precedenti abbiano avuto, nell'ambito di aziende operanti nel medesimo settore della panificazione, esperienze di lavoro dipendente non inferiori a mesi 3 continuativi, con documentato inquadramento contrattuale omogeneo a quello offerto dalla nuova azienda, la durata del contratto non potrà eccedere i 9 mesi.

L'orario di lavoro, da determinarsi in base alle vigenti disposizioni di legge ed alla regolamentazione prevista dal presente contratto nazionale di lavoro, in funzione che si tratti di contratto a tempo pieno o tempo parziale.

Il periodo di prova, la cui clausola dovrà specificare le mansioni da svolgere nel corso del periodo di prova e la durata della prova stessa, che comunque non potrà eccedere quella prevista dal presente contratto collettivo per la categoria ed il livello di inquadramento da conseguire a seguito del compiuto svolgimento del contratto di inserimento.

L'inquadramento contrattuale del lavoratore, che durante il contratto di inserimento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di inserimento sottoscritto.

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

La regolamentazione contrattuale sopra trascritta al fine di disciplinare l'inquadramento dei lavoratori all'atto dell'assunzione con contratto di inserimento/reinserimento è applicabile anche alle lavoratrici di cui al punto sub e) del comma 1, art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro: il periodo di conservazione del posto di lavoro per i casi di malattia ed infortunio è pari a 100 giorni di assenza, anche non continuativi, per i contratti di 18 mesi e lo è di 80 giorni per tutti gli altri contratti. Trascorsi i predetti archi temporali sarà facoltà dell'azienda risolvere il rapporto di lavoro.

Il trattamento economico e normativo del personale assunto con contratto di inserimento o reinserimento, compatibilmente con la natura e la speciale disciplina del contratto, non comporterà l'esclusione dai benefici connessi a eventuali servizi aziendali o indennità sostitutive degli stessi regolamentati dalla contrattazione collettiva anche aziendale, nè dalle maggiorazioni contrattualmente previste in relazione alle effettive modalità di erogazione della prestazione (lavoro festivo, notturno, ecc.).

Anzianità di servizio: nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato del contratto di inserimento o reinserimento, il periodo lavorativo regolamentato da detta tipologia contrattuale sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con espressa esclusione degli aumenti periodici di anzianità o delle eventuali clausole contrattuali che prevedano promozioni automatiche collegate alla permanenza del lavoratore per un determinato arco temporale, nel livello di inquadramento.

Attestazione dell'attività svolta: al termine del contratto di inserimento/reinserimento la direzione aziendale attesterà l'attività prestata e le competenze acquisite nel "libretto formativo del cittadino" o, nelle more dell'operatività della relativa normativa, con atto redatto dal datore di lavoro o da suo incaricato che sarà consegnato al lavoratore unitamente alle spettanze di fine rapporto.

## Art. 8 (Somministrazione di lavoro)

### a) a tempo determinato

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

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

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

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

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

#### Art. 57 (Diritto di assemblea)

Il diritto di assemblea è disciplinato dalla legge 20 maggio 1970, n. 300. Quale condizione di miglior favore, in presenza dei presupposti di legge, vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 12 ore annue retribuite da usufruirsi da parte delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l.

#### Art. 5 (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 nonchè notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

## APPRENDISTATO

### Art. 10

#### *(Disciplina dell'apprendistato)*

##### Premessa

Le parti, alla luce del disegno normativo che, attraverso la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione europea, ha condotto all'emanazione dell'art. 16 della legge 19 luglio 1997, n. 196 in materia di promozione dell'occupazione e del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonchè 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 l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

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

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

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

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

##### Assunzione

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

##### Contratto di apprendistato professionalizzante - Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa fra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni, ovvero a partire dal compimento dei 17



anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003, n. 53, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di conoscenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

#### Apprendistato - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal I al III livello delle rispettive classificazioni del personale, con esclusione delle figure professionali A4 e B4.

#### Durata dell'apprendistato

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

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

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

#### Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

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

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

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

#### Proporzione numerica

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

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

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

#### Periodo di prova

Si applica la normativa contrattuale prevista dall'art. 6 in relazione ai lavoratori non apprendisti. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

#### Trattamento normativo

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

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

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

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

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

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

#### Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sui seguenti elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello:

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

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

#### Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato alla acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

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

#### Formazione: durata

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

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

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

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

#### Formazione: contenuti

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

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

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

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

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

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

Con riferimento alla disciplina formativa le parti convengono che i contraenti del contratto di apprendistato, ai fini della formulazione del piano individuale di formazione, applicheranno la normativa regionale o provinciale emanata, anche in via sperimentale, per l'apprendistato professionalizzante. In assenza della relativa normativa regionale o provinciale, ai sensi del comma 5-bis dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, le parti potranno determinare il contenuto della formazione ai sensi del presente contratto collettivo e del rinvio che le parti stipulanti operano, alla luce della circolare n. 30/2005 del Ministero del lavoro, ai DD.MM. 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999 ed ai moduli formativi elaborati da ISFOL sulla scorta della predetta normativa per affine settore merceologico.

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

#### Tutor

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

#### *Norma transitoria*

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al c.c.n.l. 3 luglio 2000.

#### Rinvio alla legge

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

*Dichiarazioni a verbale*

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

**Art. 18**  
*(Orario di lavoro)*

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

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

2) La durata media dell'orario di lavoro di cui al punto 1 deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane. L'arco temporale di riferimento per il predetto calcolo potrà essere variato dalla contrattazione collettiva di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, a fronte di specifiche ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro da enunciarsi formalmente nei verbali di accordo.

3) Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti le aziende comunicano alla competente DPL il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, ove intervenuto mediante ricorso al lavoro straordinario, alla scadenza del periodo semestrale di cui al punto sub 2) che precede.

4) La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro non potrà superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo diverso accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto.

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

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

7) 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. 18 bis**  
*(Fissazione dell'orario)*

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

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

**Art. 22**  
*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

1) Alla luce delle peculiarità tecnico-produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art. 18, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.

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

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

4) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi

annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

5) Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio nazionale ed Organizzazioni sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

6) Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

#### Art. 23

##### *(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. 18.

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

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

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto. La forma scritta è prevista anche per la formalizzazione della volontà delle parti, da convalidarsi da parte della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un R.S.A./R.S.U. o di rappresentante territoriale delle OO.SS. - se richiesto dal lavoratore

- di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovranno essere indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 7, D.Lgs. 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.

#### Relazioni sindacali

Il datore di lavoro informa - per il tramite dell'Associazione datoriale - con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza, le OO.SS. territoriali,

sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

#### Periodo di comporta per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, lett. a) del D.Lgs. 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. 46 del presente contratto, e pertanto il comporta è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

#### Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto con riferimento, per quest'ultima tipologia, alle giornate lavorative con orario ridotto rispetto all'orario normale, ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per:

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

Ai sensi del 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. 18 e seguenti del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

#### 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 del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui agli artt. 15 del presente c.c.n.l. e 3 del Protocollo aggiuntivo panifici ad indirizzo industriale.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione perchè non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativa del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui agli artt. 15 del presente c.c.n.l. e 3 del Protocollo aggiuntivo panifici ad indirizzo industriale secondo le seguenti modalità:

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

Le maggiorazioni previste non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

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

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

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

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

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

#### Principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. Le parti, sul punto, richiamano espressamente i principi applicativi dettati dall'art. 4, comma 2, 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. 18 del presente contratto; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orari a tempo pieno.

### Art 19 (Lavoro straordinario)

1) Ad eccezione del caso di cui all'art. 22 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

2) Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue, incrementabile mediante accordo di

secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico-produttive.

3) Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

#### Art. 21

##### *(Lavoro notturno e lavoratore notturno)*

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

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro in via non eccezionale durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 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. 25

##### *(Ferie)*

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili nella misura di quattro settimane annue ed ogni patto contrario è nullo. Tale periodo va goduto almeno per due settimane, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua



richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Il periodo minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto.

Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

#### Art. 27

##### *(Festività nazionali ed infrasettimanali)*

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:

- Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elencata), 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno.

Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 19.

Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:

- 1) la ex festività del 4 novembre da diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;
- 2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

#### Art. 33

##### *(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 quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

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

#### Art. 15

##### *(Paghe base nazionali)*

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

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue:

#### Paghe base nazionali panifici artigiani

- A2 Da 1° agosto 2005 incremento di € 30,00  
Da 1° novembre 2005 incremento di € 29,00

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31 gennaio 1977.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

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

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

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

(Tabelle di prossima elaborazione)

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

#### Art. 3

*(Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)*

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

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono le seguenti:

#### Paghe base nazionali panifici industriali

- Livello 3°B Da 1° agosto 2005 incremento di € 40,00  
Da 1° novembre 2005 incremento di € 30,00

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

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

(Tabelle di prossima elaborazione)

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dal 1° agosto 1995:

Art. 4

*(Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)*

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella.

Scatti di anzianità per panifici industriali

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31 luglio 1997 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al 1° comma del presente articolo.

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

Art. 17

*(Ex indennità di contingenza ed E.d.r.)*

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge n. 38/1986 e successive modifiche ed integrazioni.

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

I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

(Tabelle di prossima elaborazione)

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

Ex indennità di contingenza per panifici industriali

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

Art. 66

*("Una tantum")*

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

retribuzione del mese di agosto 2005 e di euro 50,00 unitamente alla retribuzione del mese di novembre 2005.

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

Gli importi così determinati verrà integrato degli eventuali importi l.v.c. dovuti e non ancora corrisposti.

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

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

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

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

#### Art 37 bis

##### *(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.

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.

#### Art. 46

##### *(Lavoratori extracomunitari)*

Per i lavoratori extracomunitari le parti potranno concordare convenzioni (ex art. 17 della legge n. 56/1987) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli enti locali.

Al fine di agevolare i lavoratori extracomunitari nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto.

#### Art. 55

##### *(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.

#### Art. 67

##### *(Decorrenza e durata)*

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

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

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

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 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.

Art. 68  
*(Disposizioni finali)*

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro di aziende del settore della panificazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

*Nota a verbale*

A far data dal 28 febbraio 2006 le parti si impegnano a trattare i seguenti istituti contrattuali:

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

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