

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 19 novembre 2013

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Confartigianato Alimentazione, Cna Alimentare, Casartigiani, Clai e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Settori : Agroindustriale, Alimentazione-panificazione, Artigianato

Fonte: dplmodena.it

Sommario:

[Nuovo Art. 1 Sfera di applicazione](#)

Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata

[Art. 5 Osservatori - Rapporti decentrati - Pari opportunità](#)

[Nuovo Art. 38 Contratto a tempo determinato](#)

[Nuovo Art. 39 Stagionalità](#)

Art. 40 Indennità maneggio denaro

[Nuovo Art. 58 Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del Dlgs. 167/2011](#)

Nuove norme sulla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia

Art. 46 "Trattamento in caso di malattia ed infortunio"

Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare

Art. 21 bis Classificazione del personale delle imprese di panificazione

[Art. 6 - Formazione continua e aggiornamento professionale](#)

[Nuovo Art. 54 Licenziamento senza preavviso](#)

Nuovo Art. 20 Periodo di prova

Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

[Nuovo Art. 37 Lavoro a tempo parziale \(part-time\)](#)

Allegato 1 - Profili Formativi del Settore Alimentazione

Parte economica - Una tantum

Parte II - Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

[Art. 1 - Disciplina dei rapporti di lavoro](#)

[Art. 2 - Adeguamento delle normative contrattuali](#)

[Art. 3 - Controversie](#)

Art. 4 Decorrenza e durata

Art. 5 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Rapporti e diritti sindacali

[Art. 6 - Relazioni industriali](#)

[Art. 6 bis Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

Art. 6 ter - Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

[Art. 7 - Formazione](#) [Art. 8 - Disponibilità del testo contrattuale](#)

[Art. 9 - Affissioni.](#)

Art. 10 - Versamento dei contributi sindacali

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 11 - Periodo di prova

[Art. 12 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 13 - Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 14 - Tutela della maternità](#)

Art. 13 - Congedi

[Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. n. 167/2011](#)

Art. 16 - Classificazione del personale

Art. 16 bis - Normativa particolare per i quadri

[Art. 17- Orario di lavoro](#)

[Art. 18 - Flessibilità](#)

[Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro](#)

[Art. 20 - Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni](#)

[Art. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro](#)

Art. 22 - Facilitazioni per la frequenza ai corsi e gli esami dei lavoratori studenti

[Art. 23- Appalti](#)

Retribuzione

Art. 24 - Determinazione della retribuzione oraria

Art. 25 - Minimi retributivi mensili

Art. 26 - Indennità di contingenza

Art. 27 - Tredicesima mensilità

Art. 28 - Quattordicesima mensilità

Art. 29 - Aumenti periodici di anzianità

[Art. 30 - Indennità di disagio](#)

Art. 31 - Elemento di garanzia retributiva

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 32 - Preavviso

[Art. 33 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro](#)

Art. 34 - Previdenza complementare

Art. 35 - Condizione di miglior favore

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione

Roma, 19 novembre 2013, tra le organizzazioni datoriali Confartigianato Alimentazione, Cna Alimentare, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali dei lavoratori: Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo dei [CCNL 27 aprile 2010](#) per i

dipendenti dalle imprese artigiane e dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti del settore Alimentare, e per i dipendenti delle imprese della Panificazione.

Nuovo Art. 1 Sfera di applicazione

Settore Alimentare

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti, nonché ai lavoratori dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti, esercenti le seguenti

attività:

- acque minerali e bibite in acqua minerale;
- alcolici in generale ed acqueviti;
- alcool;
- alimentari vari;
- alimenti dietetici e della prima infanzia;
- alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.)
- alimenti zootecnici;
- apicoltura;
- birra e malto;
- biscotti e fette biscottate;
- involucri naturali per salumi;
- cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- condimenti e spezie;
- conserve animali;
- dolciaria;
- frantoi;
- gelateria;
- lattiero-casearia;
- lavorazioni e conserve ittiche;
- liquori, acque e bevande gassate e non;
- lievito;
- macellazione e lavorazione di carni;
- molitura dei cereali ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- paste alimentari, cous cous e prodotti farinacei simili;
- pasticceria fresca e conservata;
- pastificazione;
- piadina e similari;
- pizza;
- preparazioni alimentari varie;
- produzione, preparazione, confezionamento di pasti destinati a qualsiasi tipologia di ristorazione;
- prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- prodotti amidacei;
- prodotti di panetteria;
- produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- riserie;
- rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- torrefazione dei caffè, succedanei dei caffè e the;
- yogurterie;
- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio.

Settore Panificazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita dei pane, generi alimentari 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 e di affinità previsti per l'impresa familiare.

Nota a verbale

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo il CCNL Area Alimentazione-Panificazione è così composto:

“Parte I” disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese artigiane del Settore Alimentare e dei dipendenti dalle imprese della Panificazione;

“Parte II” disciplinante i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese non artigiane che occupano

fino a 15 dipendenti del Settore Alimentare, salvo i rinvii ivi definiti.

Art. 5 Osservatori - Rapporti decentrati - Pari opportunità

Osservatori

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali concordano di sviluppare i reciproci rapporti

individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

Nell'ambito degli osservatori regionali le parti potranno indicare soluzioni idonee alla diffusione dei servizi e delle prestazioni, prevedendone anche forme di adesione e partecipazione dei lavoratori.

Le parti individuano nella costituzione di “Osservatori nazionale e regionali” di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate. Gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

- le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- le normative europee e l'impatto degli adempimenti in esse previsti sulle imprese;
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore.
- gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;
- l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part-time, ecc.), per donne-uomini e livelli di inquadramento;
- l'andamento del costo del lavoro, - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la

legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione di una competitività internazionale;

- l'entità globale dei contributi a Fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni, alle imprese artigiane dei settori interessati;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
- migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
- le tematiche connesse alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro anche alla luce delle novità introdotte dal [T.U. 81/2008](#) e s.m.i.
- le tematiche connesse alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare l'Osservatorio, a mero scopo conoscitivo, potrà avviare un monitoraggio sulla consistenza numerica degli RLST sulla base delle informazioni in possesso dell'Organismo Paritetico Nazionale Artigianato (OPNA), costituito ai sensi dell'[Accordo Interconfederale del 12 settembre 2011](#), e di quelle che lo stesso organismo acquisirà dalle banche dati dell'Inail;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale e continua, e della qualità e sicurezza alimentare.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale e, a fronte di specifiche esigenze, su richiesta di una delle parti.

Le Parti, nei darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dai settori dell'alimentazione e della panificazione per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse da mettere a disposizione. Tali risorse saranno destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno definiti congiuntamente dalle parti e predisposti da un apposito Gruppo di Lavoro dell'Osservatorio che li trasmetterà alle parti medesime per l'approvazione.

Rapporti decentrati

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
 - iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
 - l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
 - l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
 - il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive nelle diverse aree territoriali;
 - formazione professionale.
- Omissis....*

Nuovo Art. 38 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

a) Causali [...]

b) Acausalità [...]

c) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del [D.Lgs. n. 151/2001](#) (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 di cui alla lett. a) del presente articolo è consentita

comunque l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti, nonché l'assunzione di lavoratori ai sensi dell'art. 1, c. 1 bis, del [D.Lgs. 368/2001](#) così come novellato dal

[D.L. 76](#)

convertito in

[Legge 99/2013](#)

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art. 10 [D.Lgs 368/2001](#), sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Al fine di incentivare le assunzioni presso le nuove attività d'impresa le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

e) *Durata complessiva massima del rapporto* [...]

f) *Diritto di precedenza* [...]

g) *Intervalli temporali* [...]

Nuovo Art. 39 Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dai [D.P.R. 1525/1963](#), e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;
2. produzioni connesse a ricorrenze, cerimonie, eventi e manifestazioni di carattere civile, religioso, popolare, tradizionale, sportivo, ricreativo;
3. produzioni legate a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi);
4. produzioni per consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici;
5. produzioni effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
6. unità locali i cui periodi di apertura al pubblico limitatamente ad alcuni periodi all'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, quand'anche situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.

Ulteriori specifiche lavorazioni verranno individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di otto mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe e rinnovi.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del [D.Lgs. 368/2001](#) le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del

[D.lgs. 368/2001](#)

non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

[...]

Ai sensi dell'art. 10, c. 7, del [D.Lgs. 368/2001](#) i contratti a termine per ragioni di stagionalità sono esenti da limitazioni quantitative.

Nuovo Art. 58 Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del Dlgs. 167/2011

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori dell'Alimentare e della Panificazione un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

Definizione e norme generali

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL.

Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso Piano Formativo Individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, Intermedi ed Impiegati dei livelli A1s al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentazione e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1s al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.

Periodo di prova [...]

Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Ad ogni buon conto in relazione al restante periodo di apprendistato le ore di formazione da effettuare saranno proporzionate a detto periodo.

[...]

Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

Settore Alimentare

-1° Gruppo (livelli 1°, 1°s)

durata: 5 anni

-2° Gruppo (livelli 2°, 3°a, 3°, 4°)

durata: 5 anni

- 3° Gruppo (livello 5°)

durata: 3 anni e 6 mesi

Settore Panificazione

Gruppo A - Figure professionali delle attività di produzione

- 1° Gruppo (livelli A1s, A1) durata: 5 anni

- 2° Gruppo (livello A2) durata: 4 anni e 6 mesi

- 3° Gruppo (livello A3) durata: 4 anni

Gruppo B - Figure professionali amministrative e di vendita

-1° Gruppo (livello B1) durata: 3 anni

- 2° Gruppo (livello B2) durata: 3 anni;

- 3° Gruppo (livello B3s) durata: 4 anni e 6 mesi

- 4° Gruppo (livello B3) durata: 3 anni

[...]

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale

sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante, in questo caso la durata massima è di 1 anno, il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

Retribuzione [...]

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nei dettagli anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di espressione delle Parti.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di

formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento o verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del [Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) .

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 20 giorni di calendario.

[...]

Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro [...]

Ferie

Agli apprendisti si applicano le norme previste per gli operai.

[...]

Disciplina del recesso [...]

Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal [D.Lgs. 61/2000](#) e s.m.i.

Apprendistato in cicli stagionali

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, dei D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, e fermo restando il limite massimo di durata prevista dal presente articolo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, anche nel corso dello stesso anno di calendario, attraverso

più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 e 60 mesi dalla data di prima assunzione, rispettivamente per le qualifiche la cui durata è pari o inferiore ai 3 anni e 6 mesi e per quelle la cui durata è superiore ai 3 anni e 6 mesi.

[...]

L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto per il raggiungimento delle qualifiche previste nei Livelli 4° e 5D del Settore Alimentazione e nei Livelli A2, A3, B1, B2, B3S e B3 del Settore Panificazione.

La prestazione di ciascuno dei rapporti di lavoro a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori apprendisti a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 14 settimane di attività lavorativa per ogni 12 mesi.

[...]

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato all'apprendista sarà consegnato il PFI in occasione della prima assunzione secondo le modalità previste dal presente articolo.

L'azienda potrà indicare nel dettaglio i contenuti e le modalità della formazione aziendale per ogni ciclo aziendale.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

[...]

Percentuali di conferma per nuove assunzioni [...]

Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dal 1° dicembre 2013.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Art. 6 - Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, convengono sulla necessità di dare massima diffusione ai nuovi piani formativi settoriali al fine di evidenziare le specificità del settore e promuovere le attività di qualificazione offerte da Fondartigianato.

Pertanto, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 28 annue a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di

formazione continua con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che, in caso di finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà normalmente retribuita dall'impresa.

Nuovo Art. 54 Licenziamento senza preavviso

Il licenziamento senza preavviso potrà essere intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

[...]

b) l'abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa di lavorazione o danneggiamento

volontario;

d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell' [art. 53](#) (Provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;

e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;

f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:

- di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;

[...]

g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;

[...]

l) insubordinazione verso i superiori;

m) rissa o litigio con passaggio alle vie di fatto all'interno dell'azienda.

Nuovo Art. 37 Lavoro a tempo parziale (part-time)

[...]

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

[...]

e) i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una struttura del competente Servizio Sanitario pubblico, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

[...]

Principio di non discriminazione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un

trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata [...]

Computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Le parti in sede regionale, o su mandato delle parti, a livello territoriale, di norma annualmente procederanno a verificare l'efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.

Le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo per procedere ad eventuali armonizzazioni della disciplina contrattuale con le sopraggiunte norme di legge in materia.

Parte II - Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

Art. 1 - Disciplina dei rapporti di lavoro

Le norme contenute nella presente Parte II si applicano ai rapporti di lavoro dei dipendenti dalle imprese non artigiane del Settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti così come elencate nell' [art. 1](#) del presente CCNL

Per tutto quanto non previsto dalla Parte II si applicano le norme della Parte I del presente CCNL.

Art. 2 - Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari

adeguamenti e/o modifiche.

Art. 3 - Controversie

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra la Direzione aziendale le Rappresentanze sindacali unitarie. Qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme del presente contratto, le parti sottoporranno la questione alle competenti Associazioni Imprenditoriali locali e alle Associazioni sindacali locali dei lavoratori, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle rispettive Associazioni nazionali.

Rapporti e diritti sindacali

Art. 6 - Relazioni industriali

Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Fai/Cisl - Flai/Cgil - Uila/Uil, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle piccole imprese del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.

Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni:

Comitato di indirizzo

Entro dicembre 2013 viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle piccole imprese del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 7 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente contratto.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle piccole imprese del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle piccole imprese alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane ;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Il Comitato potrà inoltre prevedere:

- forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;
- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle piccole imprese.

Art. 6 bis Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla [Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010](#) e dall' [Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010](#) le

parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

[...]

5. a partire dal 1° dicembre 2013 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle

percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- a) Rappresentanza Sindacale 0,10%- 12,5 €
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza 0,15%- 18,75 €
- c) Ente Bilaterale Nazionale 0,01%-1,25 €
- d) Rappresentanza Imprese 0,25% - 31,25 €

[...]

[Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010](#) recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

[...]

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

- La [delibera](#) approvata dai Comitato Esecutivo dell'Ebna in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Per effetto della stipula del presente accordo Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni e con le Federazioni/Unioni di categoria artigiane firmatarie il presente CCNL chiederanno, in via sperimentale, ad Ebna il ristorno delle quote di cui alla lettera A) della [Delibera Ebna del 12 maggio 2010](#)

, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese non artigiane del Settore Alimentare a cui la presente Parte II.

Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione.

Art. 7 - Formazione

Le parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;

- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:

- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;

- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;

- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;

- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, anche in coerenza con gli

obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio, favoriranno l'adozione di specifiche iniziative formative in particolare rivolte:

- a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.i.;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualifica competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari
- e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:

- della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
- della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare;

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondartigianato" e attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 64 "diritto allo studio" del presente CCNL se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nei limiti massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello territoriale, si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le Parti riconoscono in Fondartigianato, uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati da Fondartigianato.

Art. 8 - Disponibilità del testo contrattuale

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei lavoratori presso la Direzione aziendale.

Art. 9 - Affissioni.

Alle Rappresentanze territoriali è consentito di affiggere in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Copia delle comunicazioni dovrà essere contestualmente inoltrata alla Direzione aziendale.

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 12 - Contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, [D.Lgs. 368/2001](#), come novellato dalla [L. 99/2013](#), le

Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- la stagionalità soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili - a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato [D.Lgs. n. 368/2001](#) si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

[...]

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo territoriale o aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218.

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, del [D.Lgs. n. 368/2001](#), in relazione a quanto disposto dal comma 7, Parte prima, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate.

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

La percentuale di cui all'11° comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello territoriale o aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui al presente CCNL, forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

[...]

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere

individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. [...]

Primo nota a verbale

Le parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dei commi 16, 17, 18 e 19 del presente articolo non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991.

Seconda nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, [D.L. gs. n. 368/2001](#)

e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Primo dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.

In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le Organizzazioni sindacali territoriali, le RSU e le Direzioni aziendali.

Art. 13 - Lavoro a tempo parziale

[...]

Informazioni alle rappresentanze sindacali

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare (art. 2, comma 1 D. Lgs. n. 61/2001).

[...]

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione dell'art. 3, commi 12 bis e 12 ter, del D.Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato

dal [D.Lgs. 10.9.2003 n. 276](#) e dalla [Legge 24.12.2007 n. 247](#) :

- i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5.2.1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5.2.1992 n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

[...]

Principio di non discriminazione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL.

[...]

Computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 14 - Tutela della maternità

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore, ed in particolare quelle di cui al [D.Lgs. 26.3.2001 n. 151](#) .

La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta per i primi cinque mesi di

assenza obbligatoria. Limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, sarà anticipato alle lavoratrici con contratto a tempo determinato, e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto, il trattamento a carico dell'INPS a condizione che sia recapitata direttamente all'azienda l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

La lavoratrice madre adottiva o affidatara in preadozione, o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario in preadozione, potranno godere dell'astensione obbligatoria post-partum, dell'astensione facoltativa, delle assenze per malattia del bambino e dei riposi giornalieri, nei limiti previsti dal [D.Lgs. 26.3.2001 n. 151](#).

Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. n. 167/2011

A) Contratto formativo professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011 ed alla legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ai sensi della legge n. 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

[...]

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 7°, 6°, 5°, 4°, 3° e 2° livello. La durata massima del periodo di apprendistato, di tre anni, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi
7°	24	6	18
6°	24	6	14
5°	36	10	12
4°	36	10	12
3°	36	10	12

2°

36

10

10

[...]

Formazione

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sui territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

In attuazione del comma 2, art. 6, D.Lgs. n. 167/2011, le parti si danno atto che relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano formativo individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, va fatto riferimento ai gruppi di figure professionali e relative conoscenze formative e capacità professionali di cui al repertorio Isfol.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato all'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' [accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011](#)), e potrà essere svolta anche "on the job", in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, testimonianze, "action learning", visite aziendali, ecc. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda, in caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format che sarà concordato tra le parti in sede di stesura. Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

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 una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dei D.Lgs. [n. 276/2003](#) n. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. 17- Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali la durata, anche come media su periodi plurisettemanali, dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

La prestazione normale dei lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui è fissata in 39 ore settimanali, anche come media su periodi plurisettemanali, a tal fine utilizzando il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all' [art. 19](#) della presente Parte II.

Da tali regimi di orario sono esclusi i Quadri e le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Qualora ragioni tecnico-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore, o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali di cui al comma precedente si realizzino come media su cicli plurisettemanali su base annua, le aziende attiveranno un apposito incontro con le Rappresentanze sindacali territoriali Fai Flai Uila per la programmazione ed il godimento delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, di cui all' [art. 19](#), non utilizzate.

La determinazione dell'orario normale dei lavoratori farà salve le soluzioni organizzative riferite ai servizi ed agli impianti finalizzate alla migliore utilizzazione degli stessi.

In relazione alla esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro le Parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbilità, infortuni ed altre assenze retribuite. L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, le parti potranno concordare differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti contrattuali che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui all' [art. 19](#) (Riduzione dell'orario di lavoro) e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

Art. 18 - Flessibilità

1 - Flessibilità collettiva

Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, di aziende fino a 9 dipendenti: 92 ore;

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

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione [...], e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

[..]

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità, così come indicata, è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

2 - Flessibilità individuale richiesta dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri

Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari. In tal caso, qualora il recupero:

1) riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell' [art. 20](#) "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della Parte II, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso [art. 20](#), pari al 25%;

2) riguardi le ore di cui al punto 1), alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1) e 2) deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

[..]

Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:

- * quadri;
- * personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- * capi reparto o capi turno;
- * manutentori;
- * autisti;
- * viaggiatori e piazzisti;
- * lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- * lavoratori a domicilio;
- * nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Art. 19 - Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di 76 ore per lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6

L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di cui al presente articolo e ciò a prescindere dall'eventuale coincidenza nella settimana stessa di vari motivi di assenza con diritto o meno alla retribuzione.

Discende da quanto sopra che se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

[...]

Le ore di riduzione dell'orario saranno utilizzate, individualmente o collettivamente secondo tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di produzione dell'azienda, con esclusione dei periodi di attività stagionali, per gruppi di quattro ed otto ore indivisibili e non consecutive, salvo casi eccezionali.

La riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore ed a contrazione temporanea di mercato.

La riduzione suddetta sarà assorbita da orari inferiori esistenti a livello aziendale. Le riduzioni di orario di cui al presente articolo saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti legislativi sulla stessa materia anche se assunte in sede europea e recepite dalla legislazione italiana.

[...]

Art. 20 - Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni

È considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettimanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettimanali, di cui agli artt. [17](#) e [18](#)

, che non potrà superare le 15 ore settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalmente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

Fermo restando i limiti di cui sopra, l'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

1. eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della [legge 7.8.90 n. 241](#), come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge, 24.12.1993 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
4. necessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
5. esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;
6. situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
7. quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione.

8. esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:

- predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;
- apprestare le materie prime;
- ultimare e sgomberare i prodotti;
- realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;
- riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;
- compilare l'inventario dell'anno;
- la custodia o vigilanza dell'azienda;
- le verifiche e le prove straordinarie;

9. punte anomale di assenze dal lavoro.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 28 "Festività" della Parte I del CCNL. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

Per lavoro a turni si intende quello di 8 ore consecutive per turno, effettuato dai lavoratori che, entro le 24 ore, svolgono la propria prestazione avvicendata ad una stessa macchina e/o impianto.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente contratto, si intende quello effettuato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

Ai sensi del [D.Lgs n. 66/2003](#), si considera, ai fini legali:

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle condizioni di cui al Decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11 secondo comma del citato provvedimento (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni);

- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

- lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;

- svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del [D.Lgs. n. 66/2003](#), qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, anche in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del

trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi, in tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle RSU o delle Organizzazioni Sindacali cui conferisca mandato.

Al fine di favorire un graduale reinserimento in azienda delle lavoratrici madri, su richiesta delle stesse e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative, potrà essere concesso il prolungamento dall'esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi decorrenti dal giorno del compimento di 3 anni di età del figlio.

Tabelle delle maggiorazioni [...]

Art. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro

[...]

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza

del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

[...]

Art. 23- Appalti

Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria.

Retribuzione

Art. 30 - Indennità di disagio

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sottodescritte, le parti in azienda potranno prevedere una indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- *Disagio freddo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- *Disagio caldo*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio, sia superiore a 38 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- *Disagio umido*

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

Art. 33 - Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Le Parti convengono di recepire l' [Accordo interconfederale del 13 settembre 2011](#) attuativo del [d.lgs. 81/2008](#) e s.m.i.