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

Roma, 6 dicembre 2021

tra le organizzazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Alimentazione

CNA Agroalimentare

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Premesso che in data 28 gennaio 2021 è stato sottoscritto l'Accordo di rinnovo della Parte II-Imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti si è convenuto nella giornata odierna sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 23 febbraio 2017 per i dipendenti dell'Area alimentazione-Panificazione.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Nuovo Art. 1 Sfera di applicazione (disciplina generale)

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 del settore alimentare 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 e confezionamento di pasti e prodotti alimentari, senza somministrazione diretta, 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 del caffè, succedanei del caffè e thé;

- 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 del 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.

Settore somministrazione alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione, confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari, con somministrazione diretta, in attività di ristorazione.

Nuovo Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.
La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del quadriennio.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Le modifiche introdotte dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Parte I

Per le Imprese Artigiane Alimentari e per le Imprese della Panificazione

Art. 5
(Osservatori - Rapporti decentrati - Pari opportunità)

(Omissis)
.....Le Parti convengono sull'importanza della contrattazione di secondo livello e si impegnano a sviluppare una contrattazione adeguata alle specificità e agli obiettivi degli accordi interconfederali del 2016 e del 2020 auspicando una generalizzata contrattazione di secondo livello su tutto il territorio nazionale.
Viene affidato all'Osservatorio nazionale di settore il monitoraggio della contrattazione di secondo livello; il primo monitoraggio avverrà a distanza di un anno dalla firma del presente Ccnl.
Art. 5 bis
(monitoraggio e valorizzazione delle relazioni sindacali)
Il compito dell'Osservatorio Nazionale sarà quello di raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore Agroalimentare con la consapevolezza che, lo sviluppo e la crescita, passano anche attraverso un rinnovamento del modello tradizionale di distretto con una contrattazione di secondo livello rispondente ed adeguata.
Gli esiti del monitoraggio saranno oggetto di valutazione da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, con la finalità di promuovere ulteriori azioni per lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

Art. 6- Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dall'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 quale ambito per la crescita professionale dei lavoratori e delle imprese, tenuto conto dei fabbisogni formativi del settore.
Quindi, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito pari ad un massimo di 40 annue, utilizzabili anche in modo frazionato a condizione che il corso abbia durata almeno doppia rispetto alle ore utilizzate per ogni singolo corso.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua al 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.
Confartigianato Alimentazione, CNA Alimentare, Casartigiani, CLAAI, FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività.

Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.
Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.
Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1.12.2021 per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto:

- lavoro straordinario diurno	30%
- lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	50%
- lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
- lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
- lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
- lavoro notturno	30%
- lavoro straordinario festivo notturno	60%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni secondo le modalità di cui al presente articolo, se risultante da atto sottoscritto tra impresa e lavoratore, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione dell'atto di cui al precedente comma, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Per ogni ora prestata ed accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo una ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'atto sottoscritto il medesimo si intende tacitamente rinnovato.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.

Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal Dlgs n. 66 del 2003, art. 11, secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso – su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 24 bis Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di due ore al giorno.
Fatto salvo quanto previsto dalla precedente disciplina collettiva a far data dal 1.12.2021 il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto.
Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione globale di fatto.
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 impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenicale delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione globale di fatto spettategli.
Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione globale di fatto spettantegli.
La maggiorazione del 75% non è cumulabile.
Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.
Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per un periodo che non superi le 280 ore annue, per ogni singolo lavoratore.
Con riferimento al lavoro notturno, in aggiunta alle esclusioni previste dal Dlgs n. 66 del 2003, art. 11 secondo comma, al fine di favorire il reinserimento in azienda della lavoratrice madre, potrà essere concesso – su richiesta della lavoratrice interessata e compatibilmente con le esigenze produttive/organizzative – un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal terzo anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento dell'esenzione dal lavoro notturno, potrà essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.

Art. 47 Gravidanza e genitorialità

I casi di gravidanza sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
A partire dal 1° marzo 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.
Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.
Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 8 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.
Per i genitori di figli fino a tre anni d'età e per i genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, sono previste forme di flessibilità nell'orario di entrata e uscita da concordare individualmente.

Art. 60 Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.
Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.
Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione. Nell'ottica di contribuire ad una piena integrazione dei lavoratori immigrati, le imprese concederanno, così come ai sensi dell'art. 64, 150 ore di permesso retribuito ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito per l'apprendimento della lingua italiana, anche ai fini di migliorare la comprensione del testo del CCNL e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.
Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva nei rispettivi Paesi d'origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà rientrare entro e non altre 15 giorni da tale data e dovrà consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine. In caso contrario il lavoratore verrà considerato dimissionario.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:
-esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori extracomunitari sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
-seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori extracomunitari.

Nuovo articolo - Lavoro intermittente

1.1 Le Parti, vista la forte implementazione della distribuzione urbana dei prodotti e al fine di incentivare lo sviluppo di rapporti di collaborazione duraturi come condizione di miglior favore per alcune tipologie di lavoratori, convengono che tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente.

L'assunzione con il contratto di lavoro intermittente, così come previsto dall'art.13 comma 1 del D.Lgs 81/2015, viene introdotto - in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2023 - limitatamente a quelle figure di lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti del datore di lavoro.

Per i periodi nei quali il lavoratore di cui al punto precedente garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25 % della retribuzione prevista dal presente contratto. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da: minimo tabellare; - indennità di contingenza; - E.D.R.; - ratei di tredicesima. Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art.31 del presente contratto.

2.3 L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

2.4 - In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art.46 del presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

2.5 Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL si incontreranno entro il mese di novembre 2023 al fine di sottoporre a verifica l'applicazione della tipologia contrattuale qui regolamentata. La verifica avrà luogo previa richiesta scritta di una delle Parti stipulanti il presente CCNL da inviare entro il 1° ottobre 2023. Laddove la verifica dello stesso circa i dati quantitativi e qualitativi trovi un oggettivo riscontro positivo delle Parti la presente normativa verrà resa automaticamente strutturale a partire dal 1 gennaio 2024.

2.6 I lavoratori di cui al presente articolo sono inquadrati in conformità a quanto previsto dal presente CCNL nel sesto livello o nel quinto livello sulla base di quanto disposto dalla declaratoria contrattuale.

2.7 Ai sensi di quanto previsto dall'art. 40 del presente CCNL il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione globale di fatto.

2.8 Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare

...(Omissis)

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impeganano a costituire entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL una commissione tecnica volta ad individuare le esigenze di aggiornamento/integrazione inerenti alle attuali declaratorie presenti nella classificazione del personale.

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.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adattata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) 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 2 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.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 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 ogni 2 dipendenti in forza.
Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.
C) Durata complessiva massima del rapporto
Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte prima, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.
Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Parte seconda, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
D) Diritto di precedenza
Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.
Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla

data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Parte seconda, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 26/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, c. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.lgs.81/2015, puo' essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino le specifiche esigenze previste nei punti precedenti fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche e integrazioni.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente CCNL sono alternative tra loro.

Parte economica – Una tantum

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi:

- Pari a 77 euro lordi per il livello 3A Settore Alimentazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 32 euro dal 1° novembre 2021, 30 euro dal 1° marzo 2022, 15 euro dal 1° luglio 2022.
- Pari a 74 euro lordi per il livello A2 Settore Panificazione che saranno erogati con le seguenti decorrenze: 32 euro dal 1° novembre 2021, 30 euro dal 1° marzo 2022, 12 euro dal 1° luglio 2022.

I suddetti importi sono riparametrati per gli altri livelli d'inquadramento.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "Una tantum" pari ad euro 140 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.
L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 70 con la retribuzione del mese di febbraio 2022, la seconda pari ad euro 70 con la retribuzione del mese di aprile 2022.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "Una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo di "Una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'"Una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le Parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "Una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione di novembre 2021.

Parte II

- per i lavoratori dipendenti da imprese non artigiane del settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti;

- per i lavoratori dipendenti da imprese che somministrano alimenti e pasti prodotti per la clientela in attività di ristorazione.

Art 1

(Disciplina dei rapporti di lavoro)

Le norme contenute nella presente Parte II si applicano ai rapporti di lavoro:

A) dei dipendenti dalle imprese non artigiane del Settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti così come elencate nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

B) dei dipendenti dalle imprese che svolgono attività di produzione, preparazione confezionamento e distribuzione di pasti e prodotti alimentari con somministrazione diretta in attività di ristorazione così come elencate nell'art. 1 del presente c.c.n.l.

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

Art. 6 bis Diritto alle prestazioni della bilateralità

(Omissis)..

Nota a verbale n.1

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale n. 2

Per effetto della stipula del presente accordo, le quote di cui alla lettera A) del punto 2) saranno stornate alle Federazioni di categoria Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil.

Art. 7 – Formazione

Le parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, soprattutto sui temi dell'Industria 4.0;

- 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 formazione debba avvalersi anche delle potenzialità dell'apprendimento online (e-learning)

attraverso l'uso delle tecnologie multimediali che consentono modularità e adattabilità dei percorsi formativi alle esigenze organizzative, produttive e individuali;

- 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 adotteranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, iniziative 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 riqualificazione delle competenze/professionalità;

c bis) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica per acquisire e/o consolidare le competenze nelle tecnologie rilevanti per la realizzazione del processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano nazionale Impresa 4.0";

c ter) al personale assegnato a mansioni idonee ad essere prestate in modalità di lavoro agile e ai relativi responsabili, per acquisire e/o consolidare le competenze trasversali e tecniche necessarie all'impiego di tale modalità di lavoro;

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 il cui accesso è garantito dalle aziende a tutti i lavoratori che svolgono le attività coinvolte nei programmi formativi, potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche eurounitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione Fondartigianato", nonché attraverso l'utilizzo del monte ore di cui all'art. *"Diritto allo studio"*, se non già utilizzato per gli scopi specifici.
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.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 – 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.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Apposizione del termine

Secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2, lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per i quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Vengono comunque fatte salve le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una

successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;

2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;

3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;

4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015;

5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";

7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;

8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;

9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015;

10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;

11. in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

A) 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 2 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.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 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 ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art.23 D.lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Durata massima – deroghe - precedenze

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza di cui ai

punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuati per ragioni di carattere sostitutivo, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici e lavoratori in maternità, ferie, malattia, ecc.

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.lgs. n. 81/2015, in materia di durata massima del contatto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regolamenta quanto segue:

a) Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
b) la successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori. Non trova applicazione, inoltre, per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.
Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata

massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le Parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

c) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;

d) per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera d). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera d), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;

e) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;

f) il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere e), f), g). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 26/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, c. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato fatte salve le attività stagionali:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.lgs.81/2015, puo' essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino le specifiche esigenze previste nei punti precedenti fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche e integrazioni.

Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente CCNL sono alternative tra loro.

Lavoratori addetti alle attività stagionali: passaggio di livello

I lavoratori addetti alle attività stagionali di cui alla normativa vigente, passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi mesi 6 di effettivo servizio nelle stesse mansioni.

Maturazione di ferie, ROL, ex festività, tredicesima e quattordicesima mensilità

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Tale sistema sarà applicato anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi (Riduzione dell'orario di lavoro) ed (ex festività).

Trattamento di fine rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente C.C.N.L.

Prima Nota a verbale

In applicazione del comma, 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 , sono esenti da limitazioni

quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

Art. 13 - Lavoro a tempo parziale

..(Omissis)

Precedenze

A) Da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta 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, nei limiti del:

- 4% del personale in forza a tempo pieno.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tali domande saranno prese in considerazione:

- se motivate da documentate necessità di:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
b) accudire i figli fino al compimento di 13 anni;
c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

- se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;
- in ordine cronologico di presentazione;
- se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

*Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 21 Malattia e infortunio non sul lavoro della parte II del presente CCNL.

B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

In applicazione e integrazione delle previsioni di cui all'articolo 8 commi 3-5 del D.lgs. 81/2015:

- 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;
- a partire dal 1° gennaio 2022, i lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato con orario inferiore a quello contrattuale, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno ed indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a tempo parziale;
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonchè 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.

In ogni caso ai sensi del comma 7 dell'articolo 8 del D.lgs. 81/2015 il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Nuovo articolo – Lavoro Agile

Le parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità

agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;

- altri luoghi convenuti fra le parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportati nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente Ccnl.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo.

Le parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli strumenti informatici aziendali e collegamenti alla rete internet, per evitare inefficienze, problemi di sicurezza e costi di manutenzione imprevedibili, non devono essere utilizzati per uso personale o improprio e possono essere utilizzati unicamente programmi e applicazioni installati e autorizzati dall'azienda.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti al "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti alla materia in questione.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'articolo 17 del presente CCNL.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Nuovo articolo Donne – Adolescenti

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne, e degli adolescenti sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.
In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003 il lavoro notturno per le donne è vietato dalle 24.00 alle 6.00 solo se in stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.
Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore, che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n. 104, e successive modificazioni.

Per gli adolescenti, anche se non assunti come apprendisti, valgono le tutele di cui al D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, riportate nell'art. 14 - Disciplina dell'apprendistato.

Articolo – Congedi

(Omissis)

2 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

(Omissis)

A QUATER)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni.

(Omissis)

E Bis) Trasferimento delle vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto in materia dalla normativa vigente, la vittima di violenza ha diritto di richiedere all'azienda, qualora questa abbia più sedi lavorative nel territorio italiano, la possibilità, di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative.

(Omissis)

F Bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza – l'azienda riconoscerà due mezze giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.
Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

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 dalla contrattazione di secondo livello.

Nuovo articolo – Cessione solidale di ROL e ferie

Nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal DLGS 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Art.-15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Le Parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal presente accordo, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto disposto dal D. lgs 81/2015 al fine di rendere operativo un contratto di lavoro a carattere formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

NORME GENERALI

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle disposizioni del presente contratto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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.

ETÀ DI ASSUNZIONE

Per l'apprendistato professionalizzante l'età di assunzione deve essere compresa tra i 17 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

NUMERO MASSIMO

Il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di

apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

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

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati.

ESCLUSIONI

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. diritti sindacali

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ai sensi dell'articolo 42 del D.lgs. 81/2015 il contratto di apprendistato é disciplinato in base ai seguenti principi:

a) Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.
b) Divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
c) Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.
d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto per il livello a cui appartiene l'apprendista;
e) premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto

di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

f) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento e' finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

g) il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a dieci giorni e complessivamente, ovvero per sommatoria, di durata pari o superiore a trenta giorni, sarà prolungato per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art. 11 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

TIROCINIO PRESSO DIVERSE AZIENDE

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;

- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;

- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

Apprendistato professionalizzante

La durata massima del periodo di apprendistato, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
7°	24	6	18	-
6°	36	6	14	16
5°	36	10	12	14
4°	36	15	15	6
3°	36	15	15	6
2°	36	10	10	16

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;

- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

FORMAZIONE

1) Formazione non esclusivamente aziendale

I principi convenuti nel presente accordo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente CCNL, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

Nel caso di assunzione di apprendista che, nell'ambito di un precedente rapporto, abbia già seguito moduli di formazione previsti per lo stesso profilo professionale, l'apprendista sarà esentato dal frequentare i moduli già completati.

I contenuti formativi si distinguono in:

1. trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
2. professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:
   - competenze relazionali;
   - organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
   - disciplina del rapporto di lavoro;
   - igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:
   - la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
   - la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
   - conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
   - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
   - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
   - la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali.

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purché realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al precedente punto 1).

Le parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di stipula del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 15 del presente CCNL sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto.

Il Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza del tutor.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dalla legge e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.
- La funzione di tutor può essere svolta:
  - da un lavoratore qualificato designato dall'impresa; dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
  - Da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti.

- Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.
- Il tutor deve:
  - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
  - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- Il tutor aziendale:
  - affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
  - collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
  - esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando il piano formativo individuale (schema tipo allegato) da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;
  - partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle

strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

Il libretto formativo del cittadino

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dal D.Lgs. n. 13/2013, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10.10.2005.

Dichiarazioni a verbale

Le Parti si danno atto che, qualora intervenissero disposizioni legislative, nazionali o territoriali, nonché accordi interconfederali, in materia di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Orario di lavoro

Per gli apprendisti minorenni, l'orario di lavoro non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di mezz'ora.

É vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del D. Lgs. n. 345/1999).

Gli adolescenti (art. 11 del D.Lgs. n. 345/1999), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Riposo settimanale

Ai sensi dell'art 13 del D.Lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Lavori vietati

In applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 345/1999, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso Decreto legislativo.

E' fatto salvo il caso in cui tali lavorazioni, processi o lavori siano necessari per motivi didattici o di formazione professionale:

- per il tempo necessario alla formazione stessa;
- purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

Tale attività di formazione deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione provinciale del lavoro.

Ferie

Gli apprendisti maturano un periodo di ferie pari a quello degli altri lavoratori.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi del periodo suddetto per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Malattia

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 60% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Clausole di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente articolo, valgono le norme di legge e del presente contratto nazionale di lavoro.
2. Modifiche legislative inderogabili, che regolamentino diversamente quanto definito nel presente articolo, si intendono automaticamente recepite.

Nota a verbale

Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro

notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo per definire le modalità della normativa per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e di ricerca.

Nuovo Articolo 15 Bis- Apprendistato professionalizzante- gestione delle fattispecie transitorie

1. Alla luce di quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le Parti stabiliscono che i rapporti di lavoro di apprendistato che hanno una durata superiore ai 3 anni, instaurati dalle imprese che applicano la Parte prima del CCNL, conservano la loro naturale scadenza originaria anche nell'eventualità in cui le aziende cessino di applicare la Parte prima del CCNL per applicare la Parte seconda dello stesso.
2. Le Parti riconoscono che i contenuti competenziali dei lavoratori di cui al punto 1 sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili.

Art. 26 Lavoratori esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi

In applicazione dell'art. 5 della legge n. 190/1985, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa (con esclusione della colpa grave e del dolo) tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 18– Flessibilità

(Omissis)

2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE RICHIESTA DALLE LAVORATRICI MADRI E DAI LAVORATORI PADRI

Una forma di flessibilità individuale 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. non 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.

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.

Il punto 2 del 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).

Nuovo articolo– Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 17 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una sosta per la consumazione dei pasti non inferiore a mezz'ora.
Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.
Per le donne e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio è di mezz'ora, che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato. Il riposo intermedio di mezz'ora per le donne potrà essere sostituito con la maggiorazione di cui al comma successivo.

Per i lavoratori addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50 per cento sulla retribuzione, calcolata con i criteri di cui all'ultimo comma dell'art. 20 (Maggiorazioni).
Tale maggiorazione assorbe, fino alla concorrenza, qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Nuovo articolo Trasferte

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari fra le Parti interessate.
Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; quelle eccedenti saranno compensate con il 65% della retribuzione normale. Per "ore di viaggio da retribuire al 100% della retribuzione normale", si intendono quelle coincidenti con il normale orario di lavoro in atto nello stabilimento di origine mentre "le ore di viaggio da retribuire al 65% della stessa retribuzione", sono quelle non coincidenti con il normale orario di lavoro.
Tale modifica non si cumula con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.
Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.
L'importo approssimativo delle spese di cui al comma 1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede di contrattazione di secondo livello.

Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole

Il trattamento di cui al comma 2 del presente articolo sarà oggetto di contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione delle Parti

Le indennità forfettarie eventualmente concordate tra le Parti interessate non hanno natura retributiva anche se corrisposte con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le Parti confermano che le indennità cosi come disciplinate nel comma precedente continuano ad essere escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Nuovo articolo- Trasferimenti

Il lavoratore che venga trasferito dalla ditta ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per se e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia (*).

Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati alla ditta in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà della ditta di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e al trattamento di fine rapporto, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti.

Il lavoratore interessato al trasferimento potrà richiedere l'assistenza delle organizzazioni sindacali territoriali.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

(*) Nota a verbale per il settore macellazione e lavorazione delle specie avicole
Le indennità del comma 3 del presente articolo sono pari a 200 o 100 ore di normale retribuzione, rispettivamente per l'ipotesi di lavoratore avente familiari a carico o non avente carichi di famiglia.

Nuovo articolo - Distacco
In applicazione dell'articolo 30, del D.lgs. n. 276/2003, l'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Art. 21- Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.
Inoltre, il medico curante o oltra struttura sanitaria pubblica dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro all'Inps.
Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in seguito alla trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4 e successiva modifiche.
(*Omissis*)

Nuovo Articolo- Infortunio sul lavoro

L'infortunio sul lavoro accaduto all'interno dell'unità produttiva, anche se di lieve entità e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al datore di lavoro o al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.
In caso di infortunio avvenuto fuori dall'ambito aziendale (es. infortunio in itinere) o nell'ambito aziendale ma i cui effetti siano riscontrati dal lavoratore successivamente al giorno in cui è effettivamente avvenuto, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax in azienda ovvero tramite interposta persona, di norma prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, inviando all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante l'infortunio sul lavoro.
Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento dell'infortunio.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, il lavoratore inadempiente sarà considerato passibile dei relativi provvedimenti disciplinari.
Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro, all'operaio non in prova sarà conservato il posto di lavoro fino alla guarigione clinica.
Inoltre, l'azienda corrisponderà una integrazione dell'indennità di inabilità temporanea, erogata dall'Istituto assicuratore, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe globalmente percepito dall'inizio dell'assenza per infortunio fino alla cessazione del riconoscimento della predetta indennità.
La corresponsione dell'integrazione é subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'Ente assicuratore.
Le indennità a carico dell'Istituto saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'INAIL o altro sistema analogo.
Il lavoratore che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.
Per gli operai non in prova, assunti con contratto a tempo determinato, la conservazione del posto é limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non può eccedere la durata del contratto medesimo.
Ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 12.3.1999 n. 68, i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia professionale non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 della stessa legge se hanno subito una riduzione della capacita' lavorativa inferiore al 60% o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia professionale non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano

essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli Uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacita' lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8 della stessa legge.

Nuovo articolo- Stati di tossicodipendenza

Permessi non retribuiti potranno essere accordati, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali vi sia la documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche.

Fermo restando quanto sopra, ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 3093), il lavoratore, del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'Azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale stà eseguendo il programma terapeutico, attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, non superiore a 4 mesi.

Durante i suddetti periodi di aspettativa, che non sono frazionabili e che potranno essere concessi una volta sola, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.
In occasione dei suddetti periodi di aspettativa, l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 99 della legge 26 giugno 1990 n.162, in attuazione dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n.56.

Nuovo articolo- Diritto allo studio

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.
I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico della azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.
Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla Azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti o Enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.
I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino

di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli Istituti o gli Enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.
Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore. Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta alla azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Nota a verbale

Come previsto dall'art. 7, le Parti aziendali potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Qualora la formazione venga effettuata fuori dall'orario di lavoro, tali ore verranno retribuite a regime ordinario.

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 continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti.

Le aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le imprese appaltatrici:

- all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- all'applicazione dei CCNL del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale;
- all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal C.C.N.L. di riferimento.

Le aziende, nell'ambito degli incontri di cui all'art. 6, forniranno alle organizzazioni sindacali territoriali su richiesta di queste, dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi occupazionali;

valutandone eventuali possibili alternative.

Nuovo articolo Corresponsione della Retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori con periodicità mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (minimo mensile, contingenza, ecc) e la elencazione delle trattenute.

E' facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previo accordo con i lavoratori interessati, raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

E' ammesso il pagamento anche con assegno bancario, con assegno circolare, con accreditamento in conto corrente.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Nuovo articolo -Criteri della mensilizzazione

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, valgono le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto alla intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile. In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività.
b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale saranno calcolate dividendo per 173 la retribuzione mensile e da questa detratte.

Nuovo articolo- Indennità maneggio denaro - cauzione

Dal 01/12/2021, l'impiegato, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una indennità per maneggio denaro, per ogni giornata di effettiva presenza pari a:

Livelli	Importi/giorno dal 01/12/2021
Quadri	5,16
1°	5,16
2°	5,16
3°	4,13
4°	4,13
5°	4,13
6°	3,10
7°	3,10

Detto importo, tenuto conto della natura specifica dell'indennità, tiene conto dell'incidenza nelle mensilità aggiuntive e su tutti altri istituti contrattuali e di legge.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nuovo articolo- Rapporti in azienda

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di correttezza ed educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori.

In particolare, ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- osservare. le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- osservare l'orario di lavoro;
- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni affidategli;
- non prestare attività presso altre aziende anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'Azienda impronterà i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.
Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per la pari opportunità.
L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.
L'Azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.
L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di

propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Norme particolari

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.
Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentita l'entrata o il trattenimento nello stabilimento in ore non comprese nell'orario di lavoro del dipendente; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.
Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti, o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300/1970.

Nuovo articolo- Danni alla lavorazione

La valutazione dell'eventuale danno arrecato dai lavoratori alle macchine ai sistemi informatici od alle lavorazioni deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione netta.

In caso di risoluzione del rapporto, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Nei casi di danni arrecati ai sistemi informatici si farà riferimento a quanto previsto nelle policy aziendali consegnate al lavoratore e sottoscritto dallo stesso all'atto d'assunzione.

Nuovo articolo- Provvedimenti disciplinari

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. Rapporti in azienda, Danni alla lavorazione, Provvedimenti disciplinari del presente C.C.N.L. (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

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

a) rimprovero verbale
b) rimprovero scritto
c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di

effettivo lavoro

e) licenziamento

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito, indicandogli un termine non inferiore a 5 giorni giorni lavorativi per presentare le sue eventuali giustificazioni, e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 i giorni lavorativi indicati dall'azienda, decorrenti dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno lavorativo dal ricevimento delle giustificazioni o, in mancanza di queste, dal termine indicato dall'azienda per presentarle. e comunque dallo scadere del 5° giorno lavorativo successivo alla contestazione.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi.

A - RIMPROVERO VERBALE

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

B - RIMPROVERO SCRITTO

E' un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

C - MULTA

Vi si incorre per:

1) inosservanza dell'orario di lavoro;
2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tal scopo emanate dall'Azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;

4) irregolarità di servizio;
5) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di multa nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.
L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

D - SOSPENSIONE

Vi si incorre per:

1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
9) insubordinazione verso i superiori;
10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
11) atti o comportamenti indesiderati, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
12) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso o l'orientamento sessuale;
13) inosservanza del divieto di fumare.

La recidiva, che abbia dato luogo per due volte all'adozione di provvedimenti di sospensione nei due anni precedenti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E - LICENZIAMENTO

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

1. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
2. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
3. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
4. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
5. danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
6. manomissione o alterazione del normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy di cui all'articolo 55 ultimo comma;
7 .inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
8. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
9. trafugamento o rilevazione o divulgazione, con qualunque mezzo di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti di lavorazione, foto e video riconducibili al contesto aziendale che arrecano danno;
10. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi, effettuati durante l'orario di lavoro;
11. alterchi, rissa o vie di fatto nello stabilimento;
12. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
13. movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
14. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
15. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
16. concorrenza sleale;
17. violenze e/o abusi sessuali e/o molestie fisiche, consistenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in contatti fisici indesiderati.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.
Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.
Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nuovo articolo- Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 cod. civ..
Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare
- aumenti periodici di anzianità
- superminimi e aumenti di merito (*)
- contingenza
- salario aziendale
- indennità turno (*)
- indennità di maneggio denaro (*)
- provvigioni, incentivi, interessenze (*)
- tredicesima e quattordicesima mensilità
- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti)
- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

(*) Purché corrisposti in modo continuativo e non occasionale

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

a - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b - acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;
- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

- in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei

congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

- sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. *"Malattia e infortunio non sul lavoro"* terza nota a verbale ed all'art. *"Stati di tossicodipendenza"* del presente C.C.N.L.;
- alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Nuovo Articolo - Contratto a termine per il reinserimento al lavoro

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la Parte I del presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

a) soggetti che abbiano più di 40 anni di età;
b) lavoratori sospesi o disoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
c) i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 20 marzo 2013 (G.U. n. 153 del 2-7-2013).

Il contratto a termine di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

a) forma scritta;
b) durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuali proroghe e rinnovi;
c) periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
d) durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:
    - prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
    - seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Ciascun azienda potrà assumere con il presente contratto a termine rispettando i seguenti limiti:

a) 2 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;
b) 3 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto a termine un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Resta inteso che per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo rubricato a "Contratto a tempo determinato".

La presente clausola si intende sperimentale e cessa i suoi effetti al 31 /12/ 2022.

Dichiarazione delle parti

Le Parti si incontreranno nell'ambito delle attività dell'Osservatorio per monitorare gli effetti del presente istituto sulle dinamiche occupazionali.

Parte economica

Le Parti con l'Accordo del 28 gennario 2021 hanno riconosciuto i seguenti incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137:

- 25 euro con la retribuzione del mese di febbraio 2021;
- 21,43 euro con la retribuzione del mese di aprile 2021;

In forza del presente Accordo riconoscono i seguenti incrementi sui minimi al parametro convenzionale 137 che saranno erogati con le seguenti decorrenze:

- 20,85 euro dal 1° novembre 2021,
- 20,85 euro dal 1° gennaio 2022.

A regime l'aumento complessivo sui minimi al parametro convenzionale 137 sarà pari a 88,13 euro come da tabelle allegate.

Nuovo articolo: Norme speciali ex art. 1 lett. B)

Il presente articolo si applica esclusivamente ai dipendenti addetti all'attività di preparazione e somministrazione diretta alla clientela di pasti e prodotti alimentari in attività di ristorazione.

Classificazione del Personale

Livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguata, svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, nonché funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo rilevante per l'azienda, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate e cioè:

- gerente
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello B

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano iniziativa e autonomia operativa, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una specifica competenza professionale e cioè:

- Capo cuoco in attività di ristorazione

Livello C

Appartengono a questo livello i lavoratori con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica e cioè:

- Cuoco unico in attività di ristorazione;
- primo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande in attività di ristorazione;

Livello D

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, in condizioni di autonomia esecutiva anche preposti a gruppi operativi, attività di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita nonché le rispettive operazioni complementari o che siano in possesso di adeguata formazione professionale, e cioè:

- cuoco di cucina non organizzata in attività di ristorazione;
- secondo addetto alla somministrazione di alimenti e bevande in attività di ristorazione.

Livello E

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti esecutivi che richiedono qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche acquisibili dalla pratica di lavoro e cioè:

- addetto alla cassa in attività di ristorazione;
- banconiere in attività di ristorazione;
- terzo addetto alla somministrazione in attività di ristorazione.

Trattamento economico

A far data dal 1° dicembre 2021 per i dipendenti di cui al presente articolo trovano applicazione i seguenti trattamenti economici:

Livello	Retribuzione tabellare al 1.12.2021
A	1982,79
B	1.812,19
C	1.709,07
D	1.612,69
E	1.512,34

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Nota a verbale

Per gli addetti alla preparazione e somministrazione di prodotti per la clientela in attività di ristorazione assunti in data antecedente la stipula del presente verbale di rinnovo del CCNL, vengono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e domenicale

1. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.
2. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24,00 e le ore 6,00.
3. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 percento.
4. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25% fatte salve le condizioni di miglior favore.
5. Ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una maggiorazione in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga

base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
Le maggiorazioni non sono cumulabili la maggiore assorbe la minore.

Stagionalità

1. Oltre alle ipotesi previste dalla normativa di legge e dalla Parte II del presente CCNL si considerano aziende di stagione anche quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Tabelle retributive del settore Alimentare

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2021	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
1s	2.137,07	100,53	2.237,60
1	1.918,75	90,26	2.009,01
2	1.756,53	82,63	1.839,16
3A	1.636,85	77,00	1.713,85
3	1.548,23	72,83	1.621,06
4	1.485,08	69,86	1.554,94
5	1.416,51	66,63	1.483,14
6	1.325,28	62,34	1.387,62

Incrementi dal 1° novembre 2021 (prima tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 31 ottobre 2021	Prima Tranche dal 1° novembre 2021	Retribuzione tabellare al 1° novembre 2021
1s	2.137,07	41,78	2.178,85
1	1.918,75	37,51	1.956,26
2	1.756,53	34,34	1.790,87
3A	1.636,85	32,00	1.668,85
3	1.548,23	30,27	1.578,50
4	1.485,08	29,03	1.514,11
5	1.416,51	27,69	1.444,20
6	1.325,28	25,91	1.351,19

Incrementi dal 1° marzo 2022 (seconda tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2022	Seconda Tranche dal 1° marzo 2022	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2022
1s	2.178,85	39,17	2.218,02
1	1.956,26	35,17	1.991,43
2	1.790,87	32,19	1.823,06
3A	1.668,85	30,00	1.698,85
3	1.578,50	28,38	1.606,88
4	1.514,11	27,22	1.541,33
5	1.444,20	25,96	1.470,16
6	1.351,19	24,29	1.375,48

Incrementi dal 1° luglio 2022 (terza tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 30 giugno 2022	Terza Tranche dal 1° luglio 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2022
1s	2.218,02	19,58	2.237,60
1	1.991,43	17,58	2.009,01
2	1.823,06	16,10	1.839,16
3A	1.698,85	15,00	1.713,85
3	1.606,87	14,19	1.621,06
4	1.541,33	13,61	1.554,94
5	1.470,16	12,98	1.483,14
6	1.375,48	12,14	1.387,62

Tabelle retributive del settore Panificazione

Incrementi a regime

Liv	Minimi fino al 31 ottobre 2021	Incrementi a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1s	1.804,97	84,99	1.889,96
A1	1.678,01	79,01	1.757,02
A2	1.571,54	74,00	1.645,54
A3	1.439,03	67,76	1.506,79
A4	1.363,40	64,20	1.427,60
B1	1.767,18	83,21	1.850,39
B2	1.451,81	68,36	1.520,17
B3s	1.412,94	66,53	1.479,47
B3	1.366,84	64,36	1.431,21
B4	1.296,30	61,04	1.357,34

Incrementi dal 1° novembre 2021 (prima tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 31 ottobre 2021	Prima Tranche dal 1° novembre 2021	Retribuzione tabellare dal 1° novembre 2021
A1s	1.804,97	36,75	1.841,72
A1	1.678,01	34,17	1.712,18
A2	1.571,54	32,00	1.603,54
A3	1.439,03	29,30	1.468,33
A4	1.363,40	27,76	1.391,16
B1	1.767,18	35,98	1.803,16
B2	1.451,81	29,56	1.481,37
B3s	1.412,94	28,77	1.441,71
B3	1.366,84	27,83	1.394,68
B4	1.296,30	26,40	1.322,70

Incrementi dal 1° marzo 2022 (seconda tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2022	Seconda Tranche dal 1° marzo 2022	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2022
A1s	1.841,72	34,46	1.876,18
A1	1.712,18	32,03	1.744,21
A2	1.603,54	30,00	1.633,54
A3	1.468,33	27,47	1.495,80
A4	1.391,16	26,03	1.417,19
B1	1.803,16	33,73	1.836,90
B2	1.481,37	27,71	1.509,09
B3s	1.441,71	26,97	1.468,68
B3	1.394,67	26,09	1.420,77
B4	1.322,70	24,75	1.347,45

Incrementi dal 1° luglio 2022 (terza tranche)

Liv	Retribuzione tabellare al 30 giugno 2022	Terza Tranche dal 1° luglio 2022	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2022
A1s	1.876,18	13,78	1.889,96
A1	1.744,21	12,81	1.757,02
A2	1.633,54	12,00	1.645,54
A3	1.495,80	10,99	1.506,79
A4	1.417,19	10,41	1.427,60
B1	1.836,90	13,49	1.850,39
B2	1.509,09	11,09	1.520,17
B3s	1.468,68	10,79	1.479,47
B3	1.420,76	10,44	1.431,21
B4	1.347,44	9,90	1.357,35

Tabelle retributive

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

Incrementi a regime comprensivi degli importi corrisposti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali come previsto nell'accordo del 28 gennaio 2021 (corrisposti con rate di febbraio 2021 e aprile 2021).

Liv	Par.	Minimi al 31 dicembre 2018	Incrementi a regime	Minimi a regime
1	230	2.294,06	147,95	2.442,01
2	200	1.994,82	128,66	2.123,48
3	165	1.645,75	106,14	1.751,89
4	145	1.446,26	93,28	1.539,54
5	130	1.296,66	83,62	1.380,28
6	120	1.196,90	77,19	1.274,09
7	110	1.097,17	70,76	1.167,93
8	100	997,44	64,33	1.061,77

Liv	Par.	Minimi al 31 gennaio 2021	Prima Tranche dal 1° febbraio 2021	Minimi dal 1° febbraio 2021
1	230	2.294,06	41,97	2.336,03
2	200	1.994,82	36,50	2.031,32
3	165	1.645,75	30,11	1.675,86
4	145	1.446,26	26,46	1.472,72
5	130	1.296,66	23,72	1.320,38
6	120	1.196,90	21,90	1.218,80
7	110	1.097,17	20,07	1.117,24
8	100	997,44	18,25	1.015,69

Liv	Par.	Minimi al 31 marzo 2021	Seconda Tranche dal 1° aprile 2021	Minimi dal 1° aprile 2021
1	230	2.336,03	35,98	2.372,01
2	200	2.031,32	31,28	2.062,60
3	165	1.675,86	25,81	1.701,67
4	145	1.472,72	22,68	1.495,40
5	130	1.320,38	20,34	1.340,72
6	120	1.218,80	18,77	1.237,57
7	110	1.117,24	17,21	1.134,45
8	100	1.015,69	15,64	1.031,33

Liv	Par.	Minimi fino al 31 ottobre 2021	Prima Tranche dal 1° novembre 2021	Minimi dal 1° novembre 2021
1	230	2.372,01	35,00	2.407,01
2	200	2.062,60	30,44	2.093,04
3	165	1.701,67	25,11	1.726,78
4	145	1.495,40	22,07	1.517,47
5	130	1.340,72	19,78	1.360,51
6	120	1.237,57	18,26	1.255,83
7	110	1.134,45	16,74	1.151,19
8	100	1.031,33	15,22	1.046,55

Incrementi dal 1° gennaio 2022 (seconda tranche)

Liv	Par.	Minimi fino al 31 dicembre 2021	Seconda Tranche dal 1° gennaio 2022	Minimi dal 1° gennaio 2022
1	230	2.407,01	35,00	2.442,01
2	200	2.093,04	30,44	2.123,48
3	165	1.726,78	25,11	1.751,89
4	145	1.517,47	22,07	1.539,54
5	130	1.360,50	19,78	1.380,29
6	120	1.255,83	18,26	1.274,09
7	110	1.151,19	16,74	1.167,93
8	100	1.046,55	15,22	1.061,77

Nota a Verbale

Gli aumenti relativi alla mensilità di novembre 2021 saranno corrisposti come arretrati unitamente alle retribuzioni di dicembre 2021.