

ACCORDO DI RINNOVO

del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari.

Addì, Roma 17 maggio 2017

TRA

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata da Roberto Capello, Edvino Jerian, Giorgio Micheli, Claudio Fierro e da E. Claudio Schiavone;
- l'Assopanificatori aderente a Fiesca-Confesercenti, rappresentata Davide Trombini, Vinceslao Ruccolo, Benvenuto Pagnoni, Giancarlo Giambarresi, Gaetano Pergamo, Elvira Massimiano, Angelo Pellegrino e Cesare Tirabasso;

E

- la FLAI-CGIL rappresentata da Ettore Ronconi e Roberto Iovino;
- la FAI-CISL rappresentata da Attilio Cornelli, Antonio Chiesa, Alessandro Anselmi e Loredana Leone;
- la UILA-UIL rappresentata da Guido Majrone e Alice Mocchi.

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del 17 maggio 2017.

Elvira M
Roberto Capello
Edvino Jerian
Giorgio Micheli
Claudio Fierro
E. Claudio Schiavone
Davide Trombini
Vincenzo Ruccolo
Benvenuto Pagnoni
Giancarlo Giambarresi
Gaetano Pergamo
Elvira Massimiano
Angelo Pellegrino
Cesare Tirabasso
Ettore Ronconi
Roberto Iovino
Attilio Cornelli
Antonio Chiesa
Alessandro Anselmi
Loredana Leone
Guido Majrone
Alice Mocchi

PREMESSA

La Federazione Italiana Panificatori, l'Assopanificatori-Fiesa/Confesercenti, la Fai-Cisl; la Flai-Cgil e la Uila-Uil, si riconoscono reciprocamente quali soggetti maggiormente rappresentativi delle attività di panificazione e dei lavoratori da esse dipendenti.

Conseguentemente le Parti soprarichiamate si impegnano a riconoscere il vigente CCNL-Panificazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini, nell'ambito delle rappresentanze datoriali del commercio, turismo e servizi.

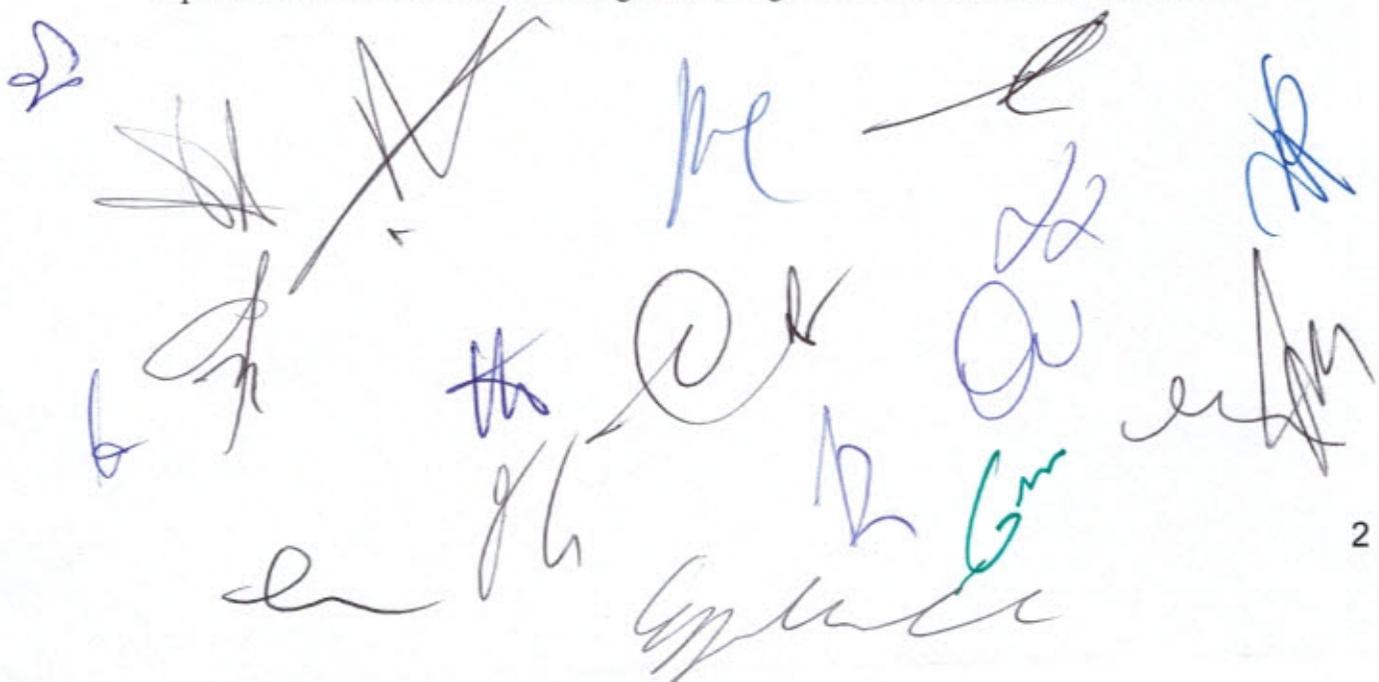
Dichiarano, altresì, ad ogni effetto, l'impegno ad astenersi dalla stipula con altre Parti di patti e/o accordi diretti ed indiretti, modificativi del presente CCNL e/o dal riconoscimento e/o istituzione di Enti bilaterali diversi da quelli previsti dal presente CCNL.

Qualora altre organizzazioni datoriali dei settori soprarichiamati siano interessate a regolare i rapporti di lavoro dei propri lavoratori dipendenti uniformandosi alla disciplina stabilita dal presente contratto, lo potranno recepire unicamente nella sua interezza, ivi compresi gli Enti bilaterali dallo stesso previsti.

La presente dichiarazione a verbale, costituendo elemento essenziale dell'intesa che ha condotto alla stipula del CCNL, potrà essere modificata esclusivamente con il consenso unanime delle Parti firmatarie.

Le Parti concordano che, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, il presente Contratto ha efficacia per il personale in forza alla data di stipula del presente Accordo di Rinnovo.

Il presente Accordo di rinnovo ha vigenza dal 1 gennaio 2015 e scadrà il 31/12/2018.



ART..... ASSETTI CONTRATTUALI

Il sistema contrattuale prevede:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione (regionale, territoriale e/o aziendale).

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e retributiva. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione di II livello di cui ai seguenti articoli.

ART..... SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE.

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione regionale, territoriale o, in alternativa, aziendale, riguarda in linea di principio materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, fatte salve particolari situazioni (in via esemplificativa e non esaustiva, crisi aziendali o territoriali del comparto; investimenti; progetti e sperimentazioni di nuove forme contrattuali connesse alle performance ed alla produttività) che siano motivate dalle Parti stipulanti a livello territoriale e/o aziendale, ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale. La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma. Le parti stipulanti il presente contratto costituiranno un'apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del secondo livello di contrattazione.

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

a) premio variabile di risultato. Le erogazioni retributive previste dal secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate a:

- i risultati conseguiti, con riferimento ad obiettivi incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi in forza del CCNL;
- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Il premio variabile di risultato potrà prevedere che l'erogazione intervenga al raggiungimento di specifici obiettivi preventivamente identificati e definiti.

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

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra. Le erogazioni di secondo livello devono rispettare i presupposti della normativa statale disciplinante la fruizione di agevolazioni di natura fiscale e/o contributiva. Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale;

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

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

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

e) maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive, fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già regolanti la materia;

f) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;

g) le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente CCNL alla contrattazione di secondo livello;

h) Sulla base di Accordi aziendali o territoriali con i soggetti negoziali di parte sindacale, RSU e/o OOSS e datoriali territoriali stipulanti il presente CCNL, al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare modificazioni di quanto disciplinato dal presente CCNL in materia di prestazioni lavorative, orari di lavoro e organizzazione del lavoro, prevedendone la natura sperimentale e/o temporanea

La costituzione di Enti Bilaterali Territoriali (regionali o provinciali), quale strumento fondamentale per assicurare ad imprese e lavoratori del settore servizi adeguati ed innovativi offrendo risposte efficaci per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica negoziazione tra le Parti.

A tale ente dovranno essere ricondotte le funzioni previste dall'ex art. 47 del CCNL "Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio", così come potranno essere previste ulteriori forme di mutualizzazione, funzioni di articolazione di strumenti bilaterali previsti dal CCNL (Osservatori e commissioni varie) ed eventuali forme di welfare integrativo.

Fermo restando l'attuale sistema di classificazione, le Parti, al fine di rispondere a specifiche esigenze connesse allo sviluppo ed all'evoluzione produttiva e commerciale conseguito nel settore ed alle prevedibili ulteriori innovazioni, riconoscono l'importanza della valorizzazione delle risorse umane come obiettivo strategico fondamentale per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competitività e di efficienza delle imprese. In tale ottica le Parti convengono sull'opportunità di procedere a livello territoriale nonché, laddove costituite le RSU a livello aziendale, ad esami congiunti che, sulla base della polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e/o della polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari e connesse alla qualifica di riferimento) siano finalizzati alla definizione di nuovi modelli di professionalità e di organizzazione del lavoro.

Ove, a seguito del confronto di cui sopra, vengano individuate nuove posizioni professionali, le Parti definiranno gli inquadramenti conseguenti. Le parti potranno altresì definire percorsi (ad esempio attraverso attività di formazione e addestramento on the job) per il raggiungimento degli inquadramenti di cui sopra e/o modalità diverse di riconoscimento delle prestazioni di lavoro e della relativa professionalità, in termini rispondenti alle competenze e mansioni effettivamente espletate e legate alla continuità della prestazione.

Le parti contrattuali, alla luce del non omogeneo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale sul territorio nazionale, a fronte della rilevanza che il secondo livello di contrattazione ha assunto e sempre più assumerà nelle politiche di sviluppo del settore con riferimento al miglioramento degli standard di formazione, sicurezza e redistribuzione del reddito prodotto dal conseguito incremento di produttività, convengono quanto segue: su congiunta istanza delle sigle sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto operanti a livello territoriale, gli organi nazionali delle rispettive associazioni potranno assistere i rappresentanti territoriali nelle trattative e nella eventuale stipulazione di accordi di secondo livello. Tale previsione, ritenuta utile dalle parti ai fini della promozione della contrattazione di secondo livello, è da ritenersi sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente contratto.

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le RSA/R.S.U., o, in loro assenza, territoriale. Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, salvo quanto sopra disciplinato in materia di intervento della contrattazione nazionale su temi delegati al secondo livello di contrattazione, e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dal presente articolo.

ART..... ELEMENTO PEREQUATIVO REGIONALE

Le parti, a titolo sperimentale, si impegnano entro i 90 giorni antecedenti la data di scadenza del presente CCNL ad una verifica congiunta sullo stato di attuazione a livello regionale/territoriale delle intese raggiunte relativamente agli accordi di secondo livello. Tale verifica non riguarderà i panifici ad indirizzo produttivo industriale.

In tale sede Le Parti, valutato l'andamento del prodotto interno lordo regionale (sulla base dei dati comunicati dall'ISTAT relativi a ogni singola regione), potranno definire l'introduzione e l'applicazione dell'eventuale elemento perequativo regionale laddove non risulti vigente la contrattazione di secondo livello. L'elemento perequativo regionale eventualmente convenuto verrà erogato a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente CCNL, fino all'eventuale stipula del contratto di secondo livello e comunque per non più di 24 mesi.

Entro 90 giorni dal termine di 24 mesi le Parti si incontreranno al fine di valutare lo stato di attuazione degli accordi di secondo livello nonché, ridefinire le modalità di applicazione dell'eventuale elemento perequativo regionale per i successivi 24 mesi.

Tale importo si intenderà onnicomprensivo e non incidente sul TFR.

Nota a verbale

Le Parti con le modifiche apportate si danno reciprocamente atto che:

- il presente accordo, pur non rispondendo alle richieste della Federazione Italiana Panificatori in merito alla necessità di un nuovo modello contrattuale, riconosce la necessità di una maggiore aderenza degli strumenti contrattuali alle mutate e articolate realtà territoriali ed aziendali;
- le modifiche apportate all'articolo "secondo livello di contrattazione" rappresentano in tal senso un segnale condiviso dalle parti stipulanti sulla necessità di ulteriore approfondimento delle proposte formulate dalla Federazione Italiana Panificatori e condivise da Assopanificatori-Fiesca;

la parte datoriale, pur ribadendo la necessità di identificare quanto prima nuovi modelli contrattuali, più rispondenti alle necessità ed esigenze sia del territorio che delle imprese e funzionali alla valorizzazione dei lavoratori, che tale obiettivo rimane irrinunciabile, riconosce che con le modifiche introdotte al secondo livello di contrattazione si è cercato di venire, seppure parzialmente, incontro alle esigenze espresse. Le rappresentanze dei lavoratori, dal canto loro, si impegnano a verificare in futuro se tali proposte possano trovare risposte positive ed adeguate in funzione di possibili mutamenti dei modelli contrattuali confederali, nonché a valutarle nelle rispettive sedi. Pertanto; qualora in futuro si convenissero a livello confederale modelli contrattuali così come auspicati dalla Federazione italiana Panificatori e diversi da quanto previsto dal presente CCNL, tale proposta verrà riesaminata dalle parti nella sua interezza

ART..... LAVORATORI MIGRANTI

Al fine di agevolare i lavoratori migranti nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto; inoltre per le stesse motivazioni e finalità, potrà essere concessa ai suddetti lavoratori l'anticipazione del TFR. Le Parti s'impegnano alla predisposizione, a carico della bilateralità contrattuale, di vademecum multilingue esplicativi delle prestazioni previste da EBIPAN e FONSAP.

ART..... SALUTE E SICUREZZA

Le parti, entro e non oltre 60 giorni dalla firma del presente accordo di rinnovo, si incontreranno per istituire e attivare il "Comitato Nazionale della Sicurezza" al fine di fornire un supporto alle aziende e ai lavoratori del settore. Le parti potranno definire, a livello aziendale, in relazione ai panifici ad indirizzo produttivo industriale, le modalità per il confronto e lo scambio di informazioni tra i diversi RLS delle diverse aziende operanti all'interno dello stesso sito produttivo al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

TITOLO ... MERCATO DEL LAVORO

ART..... CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Premessa generale e definizione

Le Parti sociali nel disciplinare la tipologia contrattuale dell'Apprendistato operano espresso riferimento al D.lgs. n. 81/2015 e riconoscono nel contratto di Apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

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

- contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

Le Parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento alla vigente normativa, ovvero agli artt. 41 e ss. del D.lgs. n. 81/2015, esercitando ed attuando le competenze attribuite dalla alla contrattazione collettiva di livello nazionale.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005.

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.lgs. 81/2015 possono essere assunti senza limiti di età con contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori in mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione

Con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore potranno essere assunti i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

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

Per l'apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale dovrà essere definito sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dal sistema di inquadramento del presente CCNL, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dal CCNL o dall'Ente bilaterale e dovrà essere allegato, anche in forma sintetica, al contratto di apprendistato.

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

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

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova, non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto. La clausola relativa al periodo di prova deve avere la forma scritta ed indicare la qualifica relativa all'espletamento delle attività lavorative.

Proroga del contratto

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

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

Tutor/Referente per l'apprendistato

Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato. Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.

Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtuale.

Recesso dal contratto

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Entro il termine del periodo del contratto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con l'eventuale applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Presupposto per l'applicazione del presente Accordo

L'utilizzo della disciplina contrattuale dell'apprendistato, così come regolata dalle Parti stipulanti, è subordinata all'applicazione del presente CCNL.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal primo al terzo livello delle rispettive classificazioni del personale, nonché dal I al V livello delle imprese con indirizzo industriale, con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e VI livello.

Con il presente accordo le Parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato. A tal fine, l'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali

Durata dell'apprendistato

Le Parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità, ex art. 44 comma 2, D.lgs. n. 81/2015, relativa alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con le figure professionali dell'artigianato per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le Parti - ai sensi della normativa citata - hanno individuato - già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane; per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi.

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

A1super, A1	60 mesi;
A2,	50 mesi;
A3 e B3 super	48 mesi;
B1, B2, B3	36 mesi;
Livelli I, II, IIIA, IIIB,	36 mesi;
livello IV	30 mesi;
livello V	24 mesi;

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

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. In tal caso i periodi massimi di durata sopra disciplinati saranno ridotti in misura corrispondente alla durata della precedente esperienza formativa.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dai commi 7 e 8 dell'art. 42 del D.lgs. n. 81/2015, ferma l'applicazione alle imprese artigiane delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- c. di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- d. di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e. di informare l'apprendista sui risultati del percorso formativo, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenni l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c. adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- d. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sugli elementi retributivi di seguito specificati, propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello:

- 70%.....primi dodici mesi;
- 80%.....dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 90%..... dal venticinquesimo al quarantottesimo mese;
- 95%.....dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

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

Principi generali in materia di formazione nell' apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne o dell'Ente bilaterale. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa

formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

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

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

È allegata al presente CCNL, in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale (Allegato).

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e per espressa previsione del presente CCNL potrà essere consegnato in forma consolidata al lavoratore entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

È allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato) che potrà essere eventualmente integrato con l'assistenza dell'Ente bilaterale territorialmente competente o in mancanza di questo, dall'Ente bilaterale nazionale. Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal CCNL (Allegato)

Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'EBIPAN e sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg. dall'assunzione dell'apprendista.

Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo per la verifica di conformità all'EBIPAN o sue articolazioni territoriali. In assenza di risposta da parte di Ebipan, decorsi quindici giorni dalla richiesta dell'azienda il Piano formativo è da intendersi conforme e approvato. Ebipan, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di conformità pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Formazione: contenuti

La formazione formale è costituita da un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

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

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 44, D.lgs. n. 81/2015.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi consistenti nell'apprendere e porre in pratica, con specifico riferimento al percorso professionale individuato:

- a. i principi inerenti all'igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, la corretta applicazione delle misure di sicurezza generali e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali, gli obblighi igienico sanitari in materia di preparazione e manipolazione e vendita degli alimenti;
- b. i principi relativi alla disciplina del rapporto di lavoro;
- c. le metodiche professionali generali produttive e/o commerciali con particolare riferimento al percorso professionale produttivo;
- d. la conoscenza delle materie prime e dei prodotti aziendali, delle attrezzature e degli impianti, il loro corretto utilizzo, mantenimento e pulizia e, relativamente al percorso professionale commerciale, la tecnica di gestione del punto vendita, le problematiche igienico sanitarie, la conoscenza dei prodotti, la loro corretta gestione espositiva e commerciale;
- e. gli elementi base del marketing alimentare, la gestione del rapporto con il cliente, la gestione degli ordini alla produzione.

Formazione professionalizzante: durata

L'offerta formativa pubblica è obbligatoria laddove in tal senso disciplinata dalla normativa regionale e sia stata proposta dalla Regione competente al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.

Le imprese operanti in più Regioni faranno riferimento al percorso formativo ed agli adempimenti previsti dalla normativa della Regione in cui è sita la sede legale.

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

Qualifica	Ore di formazione annua
A1, B1,	100 ore;
A2, B2, B3 super	80 ore;
A3, B3,	60 ore;
I e II livello	120 ore;
livelli IIIA e IIIB	80 ore;
livelli IV e V	60 ore;

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

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

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

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

Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

La formazione dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro nel fascicolo elettronico del lavoratore ex artt. 14 e 15 D.lgs. 14.9.2015, n. 150. La registrazione della formazione erogata, in assenza delle norme attuative del fascicolo elettronico, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso equipollenti supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del fascicolo elettronico del lavoratore, la predetta certificazione sulla formazione svolta e della qualifica eventualmente conseguita dall'apprendista potrà essere effettuata in documento avente i requisiti del soppresso libretto formativo del cittadino ex DM 10.10 2005.

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

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

DISCIPLINA SPECIALE SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE E SULL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.

Il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro può essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, tra i datori di lavoro in possesso dei requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 che non abbiano conseguito la qualificazione oggetto del contratto e le Istituzioni formative individuate dal predetto Decreto Interministeriale.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto i cui elementi minimi sono stati fissati dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, fatte salve le integrazioni richieste dalla normativa regionale e dai peculiari obiettivi formativi perseguiti dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista.

E' parte integrante del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e

sull'alternanza scuola lavoro il piano formativo individuale (PFI), il cui modello costituisce l'allegato 1° del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi, fatte salve la specifica normativa relativa alle attività stagionali e superiore a tre anni, o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Possono essere altresì stipulati contratti di apprendistato non superiori a 4 anni, per i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione:

- oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore;
- di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare il contratto nei casi previsti dal comma 4 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015.

Ai sensi del comma 5 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, possono essere inoltre stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, co.5, DPR 15 marzo 2010, n. 87).

Dovrà essere garantita la presenza di tutore o referente aziendale in esecuzione degli obblighi già richiamati nel presente CCNL ai fini della disciplina generale dell'apprendistato. Inoltre nel Piano formativo individuale sarà individuato un Tutor formativo per il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e azienda.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dal comma 7 dell'art. 42 del D.lgs. n. 81/2015, ferma restando la specifica normativa relativa alle imprese artigiane ai sensi dell'art. 4 L. 8 agosto 1985, n. 443. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta con riferimento alla tabella disciplinata dal presente CCNL con riferimento all'apprendistato professionalizzante per le corrispondenti qualifiche e livelli contrattuali.

Fermo restando per i minorenni il divieto di lavoro notturno tra le ore 22 e le 6, l'orario di lavoro nel corso dell'esecuzione del contratto sarà pari a 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ad eccezione dei quindicenni, il cui orario di lavoro non potrà superare le 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi dell'art. 18, comma 1, l. n. 977/1967.

Al termine del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.

La durata complessiva dei due contratti non potrà eccedere i 60 mesi.

Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore ex artt42, comma 5, lett. f) D.lgs. n.81/2015 e art. 14, D.lgs. n. 150/2015

Apprendistato in Aziende con attività stagionali

Per le aziende con attività stagionali, così definibili ai sensi della qualificazione operata nell'articolo del presente CCNL che disciplina il contratto a tempo determinato le Aziende, ai sensi dell'art.43, comma 8, e art. 44, comma 5, D.lgs. n. 81/2015, in deroga alla durata minima prevista dall'art. 42, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 potranno operare assunzioni con contratto di apprendistato di durata minima trimestrale.

In tali casi le ore di formazione annua saranno riproporzionate in relazione alla durata del contratto a termine, fermo il limite minimo di 20 ore per singolo contratto.

Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero modifiche legislative relative al contratto di apprendistato, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

ART..... LAVORATORI DI PRIMO INGRESSO

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Tale istituto si applica esclusivamente ai panifici ad indirizzo produttivo artigianale, fatto salvo il rispetto dell'eventuale diritto di precedenza previsto ex lege.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate all'inserimento dei lavoratori di primo Ingresso, garantendo contemporaneamente un'occupazione stabile, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato di livello contrattuale almeno pari all'inquadramento del neoassunto.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore di primo Ingresso, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta del 30% (per i primi dodici mesi) e del 20% (dal 13mo al 24mo mese) rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.

L'assunzione di lavoratori in regime di primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime di primo Ingresso i lavoratori chiamati a svolgere mansioni di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3super per il settore panifici artigiani e di livello I, II, IIIA, IIIB, IV e V per il settore panifici industriali.

I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale.

La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale-Ebipan o sue articolazioni territoriali l'attivazione dei contratti di "Primo ingresso" al fine di monitorare l'andamento dello strumento ed entro 30 giorni dall'assunzione, trasmetteranno a Ebipan il piano formativo del lavoratore affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione.

L'assunzione in regime di Primo Ingresso non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part time.

ART..... REGIME DEL REIMPIEGO

Per i panifici ad indirizzo produttivo artigianale le Parti convengono che - fatto salvo il rispetto dell'eventuale diritto di precedenza previsto ex lege - rientrano in un particolare regime, definito di "Reimpiego", le assunzioni finalizzate all'inserimento o reinserimento di lavoratori di qualsiasi età inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi, e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze da parte dei lavoratori rientranti nel regime di Reimpiego garantendo contemporaneamente un'occupazione stabile, il datore di lavoro dovrà fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 ore nei primi due anni dall'assunzione, secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato di livello contrattuale almeno pari all'inquadramento del neoassunto.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di Reimpiego al fine di agevolare il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione 30 % (per i primi dodici mesi) e del 20 % (dal 13mo al 24mo mese) rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento.

L'assunzione di lavoratori in regime di Reimpiego dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in regime Reimpiego i lavoratori chiamati a svolgere mansioni di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3super per il settore panifici artigiani e di livello I, II, IIIA, IIIB, IV e V per il settore panifici industriali.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo definito dalle Parti firmatarie il presente CCNL. I contenuti formativi saranno individuati nel piano formativo individuale. La formazione erogata sarà finalizzata all'acquisizione di competenze di base trasversali (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro) e all'acquisizione di competenze tecnico-professionali inerenti la qualifica del lavoratore.

Le imprese comunicheranno all'Ente Bilaterale-Ebipan o sue articolazioni territoriali l'attivazione dei contratti di "Primo ingresso" al fine di monitorare l'andamento dello strumento ed entro 30 giorni dall'assunzione, trasmetteranno a Ebipan il piano formativo del lavoratore affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione.

L'assunzione in regime di Reimpiego non è sovrapponibile con altre tipologie contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

ART..... CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. ... 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.

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

Forma del contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato, ferma l'eccezione per i rapporti di lavoro non eccedenti i 12 giorni, dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e dovrà esserne consegnata copia al lavoratore entro gg. 5 dall'inizio della prestazione.

Oltre all'eventuale patto di prova della durata massima disciplinata dal presente contratto per i contratti a tempo indeterminato, nel contratto dovrà essere espressamente richiamato il diritto di precedenza e le modalità per l'esercizio dello stesso, ai sensi dell'art. 24 D.lgs. n.81/2015.

Durata massima

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi. La durata complessiva di successivi contratti a termine tra le stesse parti è regolata dall' art. 19, comma 2, d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. In deroga a quanto ora disposto, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 19, comma 3 del D.lgs. n. 81/2015, 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 ITL 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").

Aziende stagionali

I limiti nella successione di contratti a tempo determinato tra le medesime parti di cui all'art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, nonché la disciplina dei limiti quantitativi di utilizzo di cui all'art. 23 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, non trovano applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni ad opera di successivi Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche, o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

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

Costituiscono attività stagionali:

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali, che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;
- quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di 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;
- le attività connesse a ricorrenze di eventi e festività, cui vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- le iniziative promo-pubblicitarie cui vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

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

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

Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Le parti, nell'ambito dell'autonomia contrattuale di cui all'art. 23 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il numero dei contratti a tempo determinato, ferme le esenzioni disciplinate dal

comma 2, lettere a), b), c), d), e) e f) della medesima disposizione, non potrà superare i seguenti limiti:

- nelle imprese da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di n. 3 lavoratori a tempo determinato;
- per le imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di n. 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza.

Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro unico all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.

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

Precedenze

a) 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 con contratto a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

b) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro effettuate nei dodici mesi successivi la scadenza del contratto a termine per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il diritto di precedenza delle lavoratrici madri è disciplinato dall'art. 24, comma 2, d.lgs. 81/2015. I diritti sub a) e b), non sono esercitabili dai lavoratori licenziati per motivi disciplinari.

Sostituzioni

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. e), del D.lgs. n. 81/2015.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore, compresi i titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato, di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Considerata l'esigenza di preservare la professionalità e la occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato e l'esigenza di approntare strumenti idonei a fronteggiare le esigenze di temporaneità del settore, peraltro già considerate dal presente CCNL, le Parti convengono sulla possibilità di procedere senza l'osservanza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato inerenti ai casi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sia per legge che per contratto.

Comporto

Il periodo di comporto previsto dall'art. 2110 cc e disciplinato dal presente contratto per contratti a tempo indeterminato, è oggetto di riproporzionamento in caso di contratto a termine.

ART..... CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. ... Contratto di lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro con orario che risulti comunque inferiore al normale orario di lavoro ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003 e del presente CCNL.

Il datore di lavoro, che intenda effettuare assunzione di personale a tempo parziale, è tenuto a fornire tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta da affiggersi in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Forma del contratto

L'instaurazione del contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto ai fini della prova.

Su accordo delle parti, che deve avere forma scritta, è ammesso trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovranno essere indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda, così come previsto dall'art. 5, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 81/2015;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- 5) Nel caso di aziende in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione, ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.lgs. n. 81/2015, potrà avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Reversibilità e precedenza

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione della prestazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, presuppone la volontà delle parti.

E' fatto salvo il diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, riconosciuto ai sensi del comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti nonché, ai sensi del comma 7, dell'art. 8 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, per una sola volta, ai lavoratori titolari del diritto alla fruizione di congedo parentale, ai sensi del Capo V del D.lgs. 26.3.2001, n. 151.

I lavoratori di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 8 del Dlgs 15.6.2015, n. 81, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative ed in presenza di posizioni di lavoro a tempo parziale disponibili in organico, hanno diritto alla priorità nel caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Analogo diritto ed alle medesime condizioni è riconosciuto alle lavoratrici di cui al comma 6, art. 24 del D.lgs. del 15.6.2015, n. 80 (donne vittime di violenza di genere).

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Periodo di comporta per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, D.lgs. 15.6.2015, n. 81 le parti prevedono che nel rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore, nell'arco dell'anno solare, alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prevista

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, ai sensi del comma 1, dell'art. 6 del Dlgs 15.6.2015, n. 81, ha facoltà di richiedere - entro i limiti dell'orario normale di lavoro - lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per:

- sostituzione di lavoratori assenti;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del Dlgs 15.6.2015, n. 81 e della vigente disciplina contrattuale per i lavoratori a tempo pieno.

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

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 6 del Dlgs 15.6.2015, n. 81, le parti del contratto individuale di lavoro, con specifico patto scritto - anche contestuale al contratto di lavoro - e con espressa indicazione della data, potranno prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche.

Il termine di preavviso è di almeno due giorni, fatte salve diverse intese tra le parti.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa non potranno eccedere i limiti fissati in materia di lavoro straordinario.

Le ore di lavoro rientranti nell'ambito del normale orario di lavoro ai sensi del presente CCNL prestate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui al presente CCNL.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione perché non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui al presente CCNL:

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

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

I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all' art. 8, commi da 3 a 5 del D.lgs. n. 81/2015, ovvero dell'art. 10, primo comma della L. 300/70, hanno la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

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

Principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Computabilità dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini dell'applicazione di norme di legge e di contratto, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. n. 15.6.2015, n. 81 i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei

lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi del presente contratto. Ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orar

io eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orario a tempo pieno.

ART..... PROCEDURA DI RINNOVO (ex 67 di Fiesa / ex art. 68 Federazione)

L'Accordo dovrà intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza. La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà inviata e presentata, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile, sei mesi prima della scadenza del CCNL. La parte che avrà ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. Decorsi mesi sette dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti. Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata quadriennale.

ART. ...- DISPOSIZIONI FINALI

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

Analogamente, qualora le sottoscritte organizzazioni datoriali dovessero concordare condizioni retributive di miglior favore per i lavoratori con altre organizzazioni sindacali dei lavoratori, ferma restando la verifica in merito alle condizioni di applicabilità sopra richiamate, le stesse si intendono estese ai lavoratori con medesime caratteristiche e che siano rappresentati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

Dichiarazione a verbale

Entro mesi 4 (quattro) dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le Parti si danno atto che in fase di stesura del presente CCNL effettueranno una rivisitazione del testo emendandolo da Istituti soppressi e razionalizzandolo sul piano grafico per una più agevole consultazione. Nelle more della stesura del testo contrattuale unico della panificazione, continuano ad avere vigenza le norme contrattuali non espressamente modificate dal presente accordo.

Nota a verbale per i panifici industriali sulla "rappresentanza sindacale unitaria"

In relazione ai diritti sindacali nello specifico in materia di rappresentanza, le Parti convengono sull'armonizzazione dell'attuale stesura contrattuale con il testo unico sulla rappresentanza confederale del 10/01/2014 le Parti si danno atto che entro 90 giorni dalla stipula del presente rinnovo si incontreranno al fine di addivenire all'armonizzazione dell'accordo, viene confermato che fino a tale data rimane invariata la vigenza dell'attuale assetto contrattuale.

ART. - AUMENTI RETRIBUTIVI (panifici artigianali)

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

Qualifica A2

dal 1/5/2017 incremento di 26€

dal 1/5/2018 incremento di 26€

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

ART. UNA TANTUM (dipendenti panifici artigianali)

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ai soli lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 260,00 lorde suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di euro 130,00 unitamente alla retribuzione del mese di maggio 2017, di euro 65,00 unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2017 e di euro 65,00 unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2018. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine

rapporto. 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.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di Una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa Una tantum fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2017

ART..... - AUMENTI RETRIBUTIVI (Lavoratori dipendenti da panifici ad Indirizzo produttivo industriale)

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

Livello 3B

dal 1/5/2017 incremento di 37€

dal 1/5/2018 incremento di 36€

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

ART..... UNA TANTUM (Dipendenti panifici industriali)

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ai soli lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente Accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 400,00 lorde suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di euro 200,00 unitamente alla retribuzione del mese di maggio 2017, di euro 100,00 unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2017 e di euro 100,00 unitamente alla retribuzione del mese di settembre 2018. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto. 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.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di Una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa Una tantum fino a

