CNA Alimentare

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
area alimentazione-panificazione

Per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane del settore Alimentare e delle imprese della Panificazione

1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012



CONFARTIGIANATO ALIMENTAZIONE
CNA ALIMENTARE
CASARTIGIANI
CLAAI

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro area alimentazione-panificazione

Per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane del settore Alimentare e delle imprese della Panificazione

Roma, 27 aprile 2010

Finito di stampare: 04/2011
Grafica e stampa: Eurografica 2 Srl - Roma

Roma, 27 aprile 2010

Tra

CONFARTIGIANATO Alimentazione, rappresentata dal Presidente Giacomo Deon e dal Responsabile Nazionale Arcangelo Roncacci, assistita dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Natalino Guerrini e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore dell'Area Relazioni Sindacali Riccardo Giovani, Cinzia Marincioni e Fabio Antonilli.

CNA Alimentare rappresentata dal Presidente Antonio Fernando Salis e dalla Responsabile Nazionale Daniela Piccione, assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Ivan Malavasi e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini coadiuvati dal Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e Maurizio De Carli.

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'intervento della Federazione Nazionale degli Alimentaristi, rappresentata dal Responsabile Nazionale Paolo Ribechini.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane – CLAAI, rappresentata dal Presidente Salvatore Luca, dal Vice Presidente Orazio Platania, dal Vice Presidente Vicario Franco Prinzivalli e dai Sigg. Walter Mariani, Stefano Fugazza, Ernesto Iemmolo, Giorgio Violi, Silvio Guerrieri, Alessandro Li-

matola ed Adolfo Giampaolo, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco e Rita Balzoni.

e

Federazione Lavoratori Agro-Industria - FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefania Crogi, dai Segretari Nazionali Roberto Montagner, Antonio Mattioli, Ivana Galli, Salvatore Lo Balbo, assistiti da Ettore Ronconi e dai segretari regionali e territoriali Ivano Gualerzi, Luca Battistini, Simone Pulici, Luca Ferrari.

Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana - FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Augusto Cianfoni e dai Segretari Nazionali Giovanni Pastrello, Stefano Faiotto, Claudio Risso, Rando Devole, Fabrizio Scatà; assistiti da Antonio Chiesa e dai Segretari Regionali Dario Bruschi, Paolo Carozzino, Alessandro Collevecchio, Fabrizio Colonna, Attilio Cornelli, Raffaele De Simone, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Frascella, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Salvatore Gioacchino, Evaristo Ghia, Giuseppe Gualtieri, Antonio Lapadula, Paul Mulser, Alvaro Pedemonti, Francesco Piras, Maurizio Ori, Onofrio Rota.

Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari - UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini, dal tesoriere Enrico Tonghini, dal Responsabile del settore Guido Majrone e da Barbara Cammarata, Davide Caseri, Enrica Mammuccari, Francesco Paternoster, Sergio Modanesi, Ennio Rovetti, Nicola Storti.

Art. 1 – Sfera di applicazione

Settore Alimentare

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative, 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;
- 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.

Dichiarazione delle parti

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2010 per verificare le modalità utili a realizzare la copertura contrattuale delle piccole imprese del settore alimentare.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale, da enti pubblici nazionali o regionali o della UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione, che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi, le parti fanno riferimento all'art. 2978 cod. civ.

I trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello decentrato saranno oggetto di verifica a livello regionale.

Art. 3 - Reclami e controversie

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012. Il CCNL ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"

Art. 5 Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità

Osservatori

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali concordano di sviluppare i reciproci rapporti individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

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

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

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

- le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- le normative europee e l'impatto degli adempimenti in esse previsti sulle imprese;
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore.
- gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;
- l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti part-time, ecc.), per donne-uomini e livelli di inquadramento;
- l'andamento del costo del lavoro – con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria – il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica nonchè le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione di una competitività internazionale;
- l'entità globale dei contributi a Fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle regioni, alle imprese artigiane dei settori interessati;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
- migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Na-

zionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.
Nell'ambito dei contributi rinvenienti dai settori dell'alimentazione e della panificazione per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

Rapporti decentrati
Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.
Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonchè le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.
Saranno in particolare oggetto di confronto:
- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
- il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive;
- formazione professionale.

Pari opportunità
1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive UE recepite dallo Stato italiano e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell' Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:
a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
g) studiare il fenomeno del 'mobbing', giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

2) Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 21/7/1988, di cui all'art. 7 del presente CCNL in materia di occupazione femminile.

Art. 6 – Formazione continua e aggiornamento professionale
Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione

e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.
Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.
Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.
Pertanto, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 28 annue a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.
Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua con il datore di lavoro.
Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.
Resta inteso che, in caso di finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà normalmente retribuita dall'impresa.

Art. 7 – Accordo interconfederale

Le parti convengono il recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, come modificato dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1993, per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.
Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'accordo decorrono, per le imprese del settore alimentare a far data dal 20 luglio 1993 e per quelle della panificazione a partire dal 1996.

Relazioni sindacali

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla Premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.
Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) dagli accordi, costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.
Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.
Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonchè sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
b) la promozione di Sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni ed il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle

imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;

e) *la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;*

f) *la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspicate convergenze.*

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste dagli accordi vigenti. nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) *Vengono istituiti Rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive Federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.*

   In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) *Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.*

3) *Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.*

4) *I Rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti Rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.*

5) *In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.*

   Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

   - *a 7.500 lire annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);*
   - *a 1.500 lire annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle Sedi bilaterali (2° comma, punto 1), (vedi chiarimento a verbale).*

   Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) *I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.*

7) *Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori. A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.*

8) *Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.*
   Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.
   Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.
9) *I Rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.*
10) *Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del codice civile.*

Chiarimento a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che attualmente le quote da versare al Fondo per la rappresentanza sindacale di cui al punto 5) dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 sono quelle previste dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".
Parimenti le quote relative al sostegno al reddito di cui al punto 15) sono quelle indicate dall'art. 14 "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i Rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.
Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma, dell'art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto di diritti dei lavoratori.
La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri Rappresentanti.
Dato che l'accordo prevede che i Rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.
La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.
Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

Protocollo per il regolamento del Fondo

1) *Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.*
2) *Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.*
3) *In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.*
4) *Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.*
5) *Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.*
6) *Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i*

bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) *Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.*
8) *Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.*
9) *Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.*
   A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
10) *La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.*
11) *A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle Sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.*
12) *Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.*
13) *Nella fase intermedia prevista dal comma 1, del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.*
   Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

* * *

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) *Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ad imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.*
2) *Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli Organi di gestione del Fondo medesimo.*
3) *Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzioni di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).*
4) *Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.*
5) *Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livelli regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.*

6) *La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.*

7) *Il Fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:*
   - *eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;*
   - *calamità naturali;*
   - *interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;*
   - *difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.*

   Analogamente, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) *(Cassato).*

9) *Per tutti gli eventi considerati, la durata nonchè l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.*

10) *Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.*

11) *Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.*

12) *Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.*

13) *La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.*

14) *Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle*

parti regionali le indicazioni necessarie.
Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) *Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3) e al punto 4).*
Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.
A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.
Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

16) *Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.*
Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:
   - *il primo ripristino del ciclo produttivo;*
   - *riallocazione e riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;*
   - *servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.*

17) *Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.*

18) *Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.*

19) *Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale col-*

locato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) *A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).*
21) *A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.*
22) *In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostengo delle finalità per cui il Fondo e costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).*
23) *I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma. Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.*
24) *Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo, i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.*
25) *Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire le modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).*
26) *Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.*
27) *Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).*
Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Nota a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto il fondo nazionale di cui al punto 19 è stato abrogato.

Occupazione femminile
Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.
A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Tutela dei tossicodipendenti
1) *Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.*
1.1) *Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.*
1.2) *Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.*
2) *Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporto.*

2.1) L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2) Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici o privati di cui al punto 1.1), per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I Comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, L. n. 56/1987.

Lavoratori inabili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Art. 7 bis Fondi di categoria

Le parti convengono di delegare al livello regionale, l'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, Fondi di categoria.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti Fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di secondo livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente c.c.n.l.

In particolare l'eventuale costituzione di tali Fondi non deve stravolgere l'applicazione della regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente c.c.n.l.

Art. 8 Assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 10 Contributi sindacali

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

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% della retribuzione tabellare nazionale.
L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.
Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.
Si conviene, inoltre, che vengano forniti alle OO.SS. competenti per territorio gli elenchi dei rispettivi lavoratori iscritti.

Art. 11 Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:
a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
c) definizione di un sistema di conciliazione delle vertenze individuali e collettive;
d) promozione di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
e) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
f) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.
A tal fine, entro il 31 gennaio 2011 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 6 - che di quella a carico dei datori di lavoro - 6) complessivamente pari a 12. Il versamento avverrà sull'apposito c/c IBAN: IT73 X031 2705 0110 0000 0003 000, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum".
Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

Art. 12 Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 13 Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della L. n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 14 – Diritto alle prestazioni della bilateralità

La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato nei settori dell'alimentazione e della panificazione è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.
Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non ver-

santi al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.
A decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

"Bilateralità"

Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificatamente dedicate ad ogni singola prestazione.
Le parti, nel confermare l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, considerata l'incertezza del contesto economico, i cui riflessi potrebbero condizionare negativamente l'avvio di una nuova stagione per la bilateralità nell'artigianato, concordano che l'effettiva attuazione dei nuovi istituti bilaterali sarà avviata dal 1° luglio 2010.
Pertanto, convengono su una quota onnicomprensiva, costituente la somma degli importi annui di seguito riportati, determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la conseguente possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori a quelli definiti dal presente accordo:

a) Rappresentanza sindacale 0,10% - 12,5 €
b) Rappresentante territoriali sicurezza e formazione sicurezza 0,15% - 18,75 €
c) Ente bilaterale nazionale 0,01% - 1,25 €
d) Rappresentanza imprese 0,25% - 31,25 €
e) Fondo sostegno al reddito 0,49% - 61,25 €*

* (questo importo è comprensivo dei 29 stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Gli importi di cui sopra sostituiscono quelli stabiliti dalle previgenti intese.
La voce di cui alla lettera b) dà piena attuazione all'art. 52 del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.

Accordo integrativo del 25 novembre 2010

1) A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
2) Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui alla lettera e) del paragrafo "bilateralità".
3) In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
4) Le risorse relative alle lettere a), b), e), del paragrafo "bilateralità" saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
5) La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio

2010 relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria
Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con in contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.

Art. 15 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.
Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.
I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento che sarà definito entro il 31 dicembre 2010.
E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.
Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.
Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le Organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rafforzare l'iniziativa rivolta a un generale rispetto delle norme relative allo smaltimento dei rifiuti speciali ed eventuali tossici e nocivi; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di lavoro in specifico su: microclima e naturalità dell'ambiente di lavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.
Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.
Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze tossiche e nocive ai sensi della legge n. 833 del 23 dicembre 1978, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i materiali protettivi necessari comprese le norme di precauzione sulla manipolazione. Al riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli enti o centri autorizzati così come definito dal primo capoverso. Se tali enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di lavoro e regolarmente retribuiti.
Inoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla legge.

Art. 17 Sistema contrattuale di categoria

Il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.
La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.
I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di II livello.
La tutela e la valorizzazione delle retribuzioni avviene nell'ambito dei due livelli contrattuali (contratto collettivo nazionale di lavoro e contratto collettivo regionale di lavoro).
In merito all'articolazione del sistema contrattuale artigiano, si conferma la scelta di consolidare un sistema certo ed esigibile, articolato attorno a due soggetti sindacali titolari della contrattazione, la confederazione e la categoria, e a due livelli di confronto negoziale, uno centrale e uno decentrato, per ciascuno dei due soggetti. La titolarità nei due livelli appartiene rispettivamente alle strutture nazionali e regionali.
Al fine di favorire l'esercizio generalizzato della contrattazione le parti, a livello nazionale, svolgeranno un'attività di monitoraggio e le situazioni regionali in cui la contrattazione stessa non fosse praticata saranno oggetto di valutazione specifica.
I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Livello nazionale di categoria (CCNL)

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore.
In particolare, il livello contrattuale nazionale di categoria tratta i seguenti argomenti a titolo esclusivo:

- regole (luoghi, tempi, modalità delle trattative);
- diritti sindacali;
- inquadramento;
- salario nazionale;

- altre materie espressamente rinviate dalla legislazione al livello nazionale.

Livello regionale di categoria (CCRL)

In sede regionale – fermo restando il principio di un solo livello di contrattazione oltre al livello nazionale - è possibile determinare eventuali diverse articolazioni e modalità di svolgimento della contrattazione.
Per quanto concerne la parte economica, la contrattazione regionale avrà il compito di ridistribuire la produttività del lavoro sulla base di parametri congiuntamente concordati fra le parti a livello regionale. L'erogazione salariale di II livello corrisposta sulla base del presente modello ha le caratteristiche necessarie per consentire l'automatica applicazione degli sgravi previsti dalle vigenti norme di legge.
Fermo restando quanto previsto dai punti precedenti il livello regionale di categoria può disciplinare tutte le restanti materie.

Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali, nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto, di evitare ingiustificati ritardi nei rinnovi contrattuali e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.
Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia applicabile un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo.

Livello nazionale di categoria

- ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle Confederazioni nazionali senza che l'intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l'intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell'accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.

Livello regionale di categoria
La decorrenza dei CCRL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento.
La definizione dei CCRL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di scadenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle proprie istanze regionali;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle istanze regionali senza che sia stato raggiunto un accordo, ciascuna delle parti potrà richiedere l'intervento delle istanze nazionali;

- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento delle istanze nazionali senza che l'intervento abbia avuto inizio, ovvero nel caso in cui l'intervento si sia concluso senza il raggiungimento dell'accordo, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.



Sezione “Disciplina del rapporto di lavoro”

Art. 18 Assunzione

L’assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.
Ai sensi dell’art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

a) l’identità delle parti;
b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l’indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
e) la durata del periodo di prova se previsto;
f) l’inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l’indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
g) l’importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
i) l’orario di lavoro;
j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l’assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità o documento equipollente;
b) stato di famiglia per il capofamiglia;
c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).
Il lavoratore dovrà dichiarare all’azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 19 Visita medica

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.
Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 20 Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziative di ciascuna delle parti senza preavviso nè indennità.
Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.
La durata del periodo di prova rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Tabella settore alimentare

Livello 1° S	6 mesi
Livello 1°	6 mesi
Livello 2°	5 mesi
Livello 3° A	4 mesi
Livello 3°	3 mesi
Livello 4°	2 mesi
Livello 5°	1 mese e mezzo
Livello 6°	1 mese
Apprendisti	1 mese

Tabella settore panificazione

Livello A1 S	3 mesi
Livello A1	2 mesi
Livello A2	1 mese e mezzo
Livello A3	1 mese e mezzo
Livello A4	1 mese
Livello B1	3 mesi
Livello B2	2 mesi
Livello B3	1 mese e mezzo
Livello B4	1 mese
Apprendisti	1 mese

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 44; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.
L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.
Le Parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Art. 21 Classificazione del personale del settore alimentare

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolate. Le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrate nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

Primo livello super - Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative ed operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione. Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai titolari dell'azienda.

Primo livello (impiegati)

Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai titolari dell'azienda.

Secondo livello (impiegati)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa ed autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri;
- il viaggiatore o piazzista di 1ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

Terzo livello A (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del terzo livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e

facoltà di iniziative adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- i lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- i lavoratori che eseguono compiutamente ed autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo della unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- primo pasticcere;
- primo cuoco;
- primo gelatiere;
- primo banconiere.

Terzo livello (impiegati, operai)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio ma prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia ed iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del quarto livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabi-

lità dell'unità organizzativa aziendale;
- il viaggiatore piazzista di 2ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:
- secondo pasticcere;
- secondo gelatiere;
- secondo banconiere.

Quarto livello (impiegati, operai)
Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:
- pasticcere finito;
- gelatiere finito;
- cuoco finito;
- banconiere finito;
- sfoglina finita.

Quinto livello (impiegati, operai)
Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che:
- svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:
- pasticcere;
- gelatiere;
- cuoco;
- banconiere;
- commesso;
- cassiere;
- magazziniere;
- sfoglina;
- autista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Sesto livello (operai)
Appartengono a questo livello:
- i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore. Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, assunti a norma dell'art. 38 (stagionalità), si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico;
- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività ma-

nuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi:
- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;
- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Dichiarazione delle parti
Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle Parti provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

Art. 21 bis Classificazione del personale delle imprese di panificazione
Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

Gruppo A

Personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera:
A1 Super;
A1- operaio specializzato;
A2- operaio qualificato di 1ª categoria;
A3- operaio qualificato di 2ª categoria;
A4- operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.
Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio od in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.
Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purchè il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.
Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.
L'operaio è pure tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.
E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Declaratorie gruppo A

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

Esemplificazione:
- lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati.
Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.
Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1- Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente o coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative ad una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

Esemplificazione:
- caposquadra - impastatore - fornaio.

A2 - Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3, eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione.

Esemplificazione:
- formatore - aiuto impastatore - aiuto fornaio.

A3 - Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria una esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

Esemplificazione:
- aiuto formatore - addetto ad attività varie.

A4 - Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

Esemplificazione:
- addetti a lavori di manovalanza.

Gruppo B

Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione:
B1- gerente, gestore, direttore;

B2- commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;
B3- aiuto commesso, confezionatore;
B4- personale di fatica, fattorino.
Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare a tutti gli effetti personale impiegatizio.

Declaratorie gruppo B

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

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

Cassiere: è il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonchè al pagamento su autorizzazione del proprietario e del gestore.

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

Magazziniere: è il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e

consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

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

Aiuto commesso: è il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.
In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

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

Personale di fatica, fattorino: è il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di bicicletta, tricicli, motocicli e motofurgoni.

Nota a verbale
Fermo restando che all'atto della confluenza del presente c.c.n.l. in quello dell'alimentazione artigiana, la classificazione del personale di cui al presente articolo andrà inserita in una sezione speciale del contratto, relativa alle norme specifiche per il settore della panificazione, le parti convengono di verificare la sussistenza delle condizioni, nonchè l'opportunità, di procedere alla definizione di una classificazione unica di tutto il personale.

Dichiarazione delle parti
Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle Parti provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

Art. 21 ter Composizione delle squadre nella panificazione - Parte speciale

Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.
Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.
Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.
È implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.
La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e poichè le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

Art. 21 quater Disciplina dei turnisti panettieri - Parte speciale

Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.
Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.
Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13ª mensilità, l'indennità speciale, le festività infrasettimanali e nazionali, le ferie e il t.f.r., comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro

pari, in valori globali, al 37% delle spettanze medesime.
Le parti, a livello regionale, verificheranno l'entità del ricorso a tale figura e definiranno le eventuali necessarie coerenze tra gli aspetti applicativi del presente articolo e le caratteristiche del mercato locale del lavoro.

Art. 22 Orario di lavoro

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.
Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.
Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.
Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.
Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.
Le parti convengono che a partire dal 1° luglio 1993 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.
Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.
I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.
Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 23 Durata media settimanale dell'orario di lavoro

Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario - di cui al comma 2, art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 - la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

Tale periodo potrà essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

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

E' 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.
Per il lavoro straordinario, festivo, notturno ed a turno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni, in aggiunta alla normale retribuzione, da calcolarsi sulla retribuzione tabellare oraria individuale:

- 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.

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.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione tabellare.
Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione tabellare.
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 tabellare spettantegli.
Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione tabellare spettantegli.
La maggiorazione del 75% non è cumulabile.
Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.
Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore.
A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.
Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 24.
Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relativamente alla distribuzione delle ore di superamento dell'orario contrattuale, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda ed i lavoratori.
L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali motivate.
La presente normativa esclude le prestazioni domenicali e, in presenza di regime straordinario, le prestazioni orarie di lavoro individuali.
Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

Art. 25 bis Flessibilità dell'orario di lavoro per imprese di panificazione

Nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici, sono ammesse prestazioni domenicali in regime di flessibilità. In tale caso, le ore prestate nel corso della giornata domenicale, oltre l'orario contrattuale, verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.
Nelle stesse aree è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità, di cui al 2° comma dell'art. 25, fino ad un massimo di 112 ore.
Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti.

Art. 25 ter Gestione dei regimi di orario

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno al reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.
Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonchè modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.
In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monteore in questione, nonchè le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità ed i tempi di liquidazione dei residui.
Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 26 Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica ma può essere fissato in giorno diverso per esigenze tecnico organizzative ed attuato anche mediante turni. Eventuali modifiche in merito dovranno essere comunicate con preavviso di 48 ore.
In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Art. 27 Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata pausa per la consumazione dei pasti.
Per gli 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 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.
Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 28 Festività

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile);
c) il 1° maggio;
d) Capodanno (1° gennaio);
e) Epifania;
f) lunedì di Pasqua (mobile);
g) Assunzione (15 agosto);
h) Ognissanti (1° novembre);
i) Immacolata Concezione (8 dicembre);
l) Natale (25 dicembre);
m) S. Stefano (26 dicembre);
n) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento;
o) Festa della Repubblica (2 giugno).

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale e/o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Festività soppresse

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.
Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.
Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.
Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.
Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, questa verrà retribuita come festività coincidente con la domenica.

Art. 29 Ferie

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 173 ore a far data dal 1° luglio 1993, e per il settore della panificazione a far data dal 1° gennaio 1995.
Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni, la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, non dovrà essere inferiore a 30 giorni.
Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
Si computano nell'anzianità, agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.
Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.
Per i lavoratori del settore della panificazione in forza al 31 dicembre 1994 resta fermo quanto previsto all'art. 19 del c.c.n.l. della panificazione 1° luglio 1991 (vedi Allegato 3).

Art. 30 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese, pari o superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 31 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

Art. 32 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° maggio 2010, dal 1° maggio 2011 e dal 1° marzo 2012, così come da tabelle allegate.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 52 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 un'unica soluzione con la retribuzione di settembre 2010.
Tale importo è comprensivo dei € 12 (dodici), composti da € 6 a carico dei lavoratori ed € 6 a carico dei datori di lavoro, che saranno versati sul c/c di cui all'articolo rubricato "Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali" del presente accordo. Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui al periodo che precede, dovrà essere integralmente corrisposta direttamente ai lavoratori.
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" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.
L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche

i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed 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 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 2010.
Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

Conglobamento

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 (EDR).
Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Settore Alimentazione

Livello	Retribuzione tabellare al 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1s	1.819,74 €	124,10 €	1.943,84 €
1	1.633,83 €	111,43 €	1.745,26 €
2	1.495,70 €	102,01 €	1.597,71 €
3A	1.393,85 €	95,00 €	1.488,85 €
3	1.318,33 €	89,90 €	1.408,23 €
4	1.264,55 €	86,25 €	1.350,80 €
5	1.206,17 €	82,26 €	1.288,43 €
6	1.128,50 €	76,96 €	1.205,46 €

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2010	Prima tranche di incremento dal 1° maggio 2010	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2010
1s	1.819,74 €	39,12 €	1.858,86 €
1	1.633,83 €	35,13 €	1.668,96 €
2	1.495,70 €	32,16 €	1.527,86 €
3A	1.393,85 €	30,00 €	1.423,85 €
3	1.318,33 €	28,34 €	1.346,67 €
4	1.264,55 €	27,19 €	1.291,74 €
5	1.206,17 €	25,93 €	1.232,10 €
6	1.128,50 €	24,26 €	1.152,76 €

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2011	Seconda tranche di incremento dal 1° maggio 2011	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2011
1s	1.858,86 €	45,86 €	1.904,72 €
1	1.668,96 €	41,17 €	1.710,13 €
2	1.527,86 €	37,69 €	1.565,55 €
3A	1.423,85 €	35,00 €	1.458,85 €
3	1.346,67 €	33,22 €	1.379,89 €
4	1.291,74 €	31,87 €	1.323,61 €
5	1.232,10 €	30,40 €	1.262,50 €
6	1.152,76 €	28,44 €	1.181,20 €

Livello	Retribuzione tabellare al 29/2/2012	Terza tranche di incremento dal 1° marzo 2012	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2012
1s	1.904,72 €	39,12 €	1.943,84 €
1	1.710,13 €	35,13 €	1.745,26 €
2	1.565,55 €	32,16 €	1.597,71 €
3A	1.458,85 €	30,00 €	1.488,85 €
3	1.379,89 €	28,34 €	1.408,23 €
4	1.323,61 €	27,19 €	1.350,80 €
5	1.262,50 €	25,93 €	1.288,43 €
6	1.181,20 €	24,26 €	1.205,46 €

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
1s	25,00 €
1	25,00 €
2	25,00 €
3A	25,00 €
3	25,00 €
4	25,00 €
5	25,00 €
6	25,00 €

Settore Panificazione

Livello	Retribuzione tabellare al 1/1/2010	Incremento retributivo a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1s	1.536,30 €	105,00 €	1.641,30 €
A1	1.427,86 €	98,00 €	1.525,86 €
A2	1.337,04 €	92,00 €	1.429,04 €
A3	1.224,55 €	84,00 €	1.308,55 €
A4	1.159,76 €	80,00 €	1.239,76 €
B1	1.503,95 €	103,00€	1.606,95 €
B2	1.235,18 €	85,00 €	1.320,18 €
B3	1.162,90 €	80,00 €	1.242,90 €
B4	1.102,75 €	76,00 €	1.178,75 €

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2010	Prima tranche di incremento dal 1° maggio 2010	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2010
A1s	1.536,30 €	33,00 €	1.569,30 €
A1	1.427,86 €	31,00 €	1.458,86 €
A2	1.337,04 €	29,00 €	1.366,04 €
A3	1.224,55 €	26,00 €	1.250,55 €
A4	1.159,76 €	25,00 €	1.184,76 €
B1	1.503,95 €	32,00 €	1.535,95 €
B2	1.235,18 €	27,00 €	1.262,18 €
B3	1.162,90 €	25,00 €	1.187,90 €
B4	1.102,75 €	24,00 €	1.126,75 €

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2011	Seconda tranche di incremento dal 1° maggio 2011	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2011
A1s	1.569,30 €	39,00 €	1.608,30 €
A1	1.458,86 €	36,00 €	1.494,86 €
A2	1.366,04 €	34,00 €	1.400,04 €
A3	1.250,55 €	32,00 €	1.282,55 €
A4	1.184,76 €	30,00 €	1.214,76 €
B1	1.535,95 €	39,00 €	1.574,95 €
B2	1.262,18 €	31,00 €	1.293,18 €
B3	1.187,90 €	30,00 €	1.217,90 €
B4	1.126,75 €	28,00 €	1.154,75 €

Livello	Retribuzione tabellare al 29/2/2012	Terza tranche di incremento dal 1° marzo 2012	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2012
A1s	1.608,30 €	33,00 €	1.641,30 €
A1	1.494,86 €	31,00 €	1.525,86 €
A2	1.400,04 €	29,00 €	1.429,04 €
A3	1.282,55 €	26,00 €	1.308,55 €
A4	1.214,76 €	25,00 €	1.239,76 €
B1	1.574,95 €	32,00 €	1.606,95 €
B2	1.293,18 €	27,00 €	1.320,18 €
B3	1.217,90 €	25,00 €	1.242,90 €
B4	1.154,75 €	24,00 €	1.178,75 €

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
A1s	25,00 €
A1	25,00 €
A2	25,00 €
A3	25,00 €
A4	25,00 €
B1	25,00 €
B2	25,00 €
B3	25,00 €
B4	25,00 €

Art. 33 Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di Panificazione (parte speciale)

A partire dalla retribuzione relativa al mese di agosto 1995, ai lavoratori verrà corrisposto un importo mensile, differenziato per ciascun livello retributivo, a titolo di indennità speciale, per le particolari e specifiche caratteristiche dell'attività svolta nelle imprese di panificazione.

Pertanto, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° agosto 1995, viene a cessare, per tutti i lavoratori, la maturazione dei ratei relativi alla ex 14ª mensilità prevista dall'art. 13 del c.c.n.l. 1° luglio 1991.

L'importo mensile della suddetta indennità, da considerarsi utile ai fine del calcolo del t.f.r., viene incrementata a decorrere dal 1° giugno 1999, rispetto agli importi indicati all'art. 32 del c.c.n.l. panificazione del 1° dicembre 1994, nelle seguenti misure:

Livello	Indennità Speciale
A1s	5,94 €
A1	5,42 €
A2	5,16 €
A3	4,64 €
A4	4,39 €
B1	5,42 €
B2	4,65 €
B3	4,39 €
B4	4,13 €

Pertanto i nuovi importi mensili sono i seguenti:

Livello	Indennità Speciale
A1s	94,77 €
A1	88,06 €
A2	82,63 €
A3	75,92 €
A4	72,05 €
B1	92,19 €
B2	76,44 €
B3	72,56 €
B4	68,69 €

L'importo dell'indennità speciale corrisposta al lavoratore appartenente alla categoria A3 viene considerato utile ai fini dell'applicazione delle percentuali per il calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Ai lavoratori che avessero già maturato, alla data del 1° agosto 1995, il rateo della ex 14ª mensilità, di cui al c.c.n.l. 1° luglio 1991, riferito al mese di luglio 1995, verrà liquidata una somma pari all'importo mensile dell'indennità speciale corrispondente alla categoria di appartenenza.

Tale somma, che ha valore transattivo, verrà erogata in due tranche, pari ognuna al 50% dell'importo, in coincidenza con la corresponsione della retribuzione di novembre 1995 e di aprile 1996.

Art. 34 Aumenti periodici di anzianità per il settore alimentare

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.
L'importo degli aumenti – rapportato a mese – è il seguente:

1° S	33,57 €
1°	28,92 €
2°	24,79 €
3° A	21,69 €
3°	19,11 €
4°	17,56 €
5°	16,01 €
6°	14,46 €

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.
Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.
Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

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

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° luglio 1993 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità tali cifre verranno congelate ad personam e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati.
Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza dal presente articolo.

Art. 34 bis Aumenti periodici di anzianità per il settore della panificazione - Parte speciale

A decorrere dal 1° gennaio 1996, i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici di anzianità per ogni biennio di servizio prestato successivamente al gennaio 1996 presso la stessa azienda, fino ad un massimo di 5 bienni.
L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese -, differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

A1 S	21,69 €
A1	19,11 €
A2	17,56 €
A3	16,01 €
A4	14,46 €
B1	21,69 €
B2	19,11 €
B3	16,01 €
B4	14,46 €

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.
Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.
Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Art. 35 Cumulo di mansioni e passaggio di categoria

Il lavoratore, in relazione alle esigenze impreviste dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.
Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il minimo contrattuale percepito e quello della predetta categoria superiore.
Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza, e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi. In tal caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.
Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 36 Gratifica natalizia

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.
Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonchè dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

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

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.
Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell' intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo all' occupazione.
Con riferimento all'art. 1, comma 2, lett. b), decreto legislativo n. 61 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato dall'art. 22 del presente contratto.

Definizioni
Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno;
- c.d. "misto".

Instaurazione e trasformazione del rapporto

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

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

a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del seguente contratto;
b) volontarietà di entrambe le parti;
c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
d) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.
e) i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una struttura del competente Servizio Sanitario pubblico, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato.

Il lavoro supplementare è ammesso fino al raggiungimento del 85% dell'orario a tempo pieno settimanale di cui all'articolo 22. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di superamento del limite di cui al comma precedente e fino al raggiungimento dell'orario pieno settimanale, il lavoro supplementare sarà retribuito con una maggiorazione pari al 20%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 24.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

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) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Clausole elastiche e flessibili

In applicazione della normativa vigente, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa;

- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario (clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):
- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:
- di almeno 5 giorni lavorativi;
- comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;
- erogando al lavoratore una maggiorazione del:
  - 10% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
  - 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:
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) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Principio di non discriminazione
Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali riproporzionate in base all'orario svolto;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.
Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Computo dei lavoratori a tempo parziale
In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.
Le parti in sede regionale, o su mandato delle parti, a livello territoriale, di norma annualmente procederanno a verificare l' efficacia e la corretta applicazione della presente normativa e l'evoluzione del fenomeno.
Le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo per procedere ad eventuali armonizzazioni della disciplina contrattuale con le sopraggiunte norme di legge in materia.

Art. 38 Contratto a tempo determinato

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

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:
- per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie;
- per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
- 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;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all' esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 3 mesi.
Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l' assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l' assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.
Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.
Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti.

c) A livello regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.
Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.
Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.
In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine 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 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.
Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei 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.

Art. 39 – Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.
Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.
A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

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

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda i lavoratori

addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.
Ulteriori specifiche lavorazioni verranno individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.
Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.
In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.
Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.
Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art. 40 Indennità maneggio denaro e cauzione - Escluso per il settore della panificazione

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 tabellare.
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 stesso.

Art. 41 Trasferte - Escluso per il settore panificazione

Ai lavoratori temporaneamente incaricati a prestare servizio fuori dalla giurisdizione del comune ove ha sede l'impresa presso la 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 tra le parti interessate.
Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore.
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 1° comma 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 ed a quello addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 42 Servizio militare

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa.
Per il computo del t.f.r. sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

In caso di chiamata alle armi e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dall'inizio dell'assenza , il lavoratore è tenuto a presentarsi in azienda entro 15 giorni dalla data di cessazione di detto periodo.
In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 43 Assenze e recuperi

Tutte le assenze debbono essere giustificate.
Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 53 riguardante i provvedimenti disciplinari.
Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.
È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 44 Permessi

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.
Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.
Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.
Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, previo accordo tra le parti.

Art. 45 Permessi retribuiti straordinari

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro
In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda di norma entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l' assenza sarà considerata ingiustificata.
Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all' art. 5 della legge n. 300/1970.
In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.
In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.
Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.
Inoltre durante l' interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un' integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1o giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell' azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l' azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l' infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell' attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all' impresa. Quando l' infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l' assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l' indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l' interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell' INAIL, e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 47 Gravidanza e puerperio

I casi di gravidanza e puerperio 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.

Art. 48 - Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.

Sono considerate molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 49 - Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 50 Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio,

un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato.
Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.
La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 51 Indumenti di lavoro

Le aziende forniranno ai lavoratori, di norma annualmente, salvo diversi accordi tra le parti, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni.
I lavoratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme igieniche ed alla adeguata cura degli indumenti loro forniti.

Art. 52 Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati sulla reciproca correttezza.
In particolare il lavoratore deve:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2115 cod. civ.;
d) avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti, degli indumenti di lavoro a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni che comportino trattenute per il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza. Tali trattenute non potranno superare il 10% della retribuzione mensile.

Art. 53 Provvedimenti disciplinari

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati solo dove possibile, con criteri di gradualità:

a) richiamo verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.
Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno, per disattenzione, al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcooliche, senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente con-

tratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Art. 54 Licenziamento senza preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 53 (Provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno;
e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
   - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
   - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dell'azienda;
g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
h) furto nell'azienda;

i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
l) insubordinazione verso i superiori;
m) rissa all'interno dell'azienda.

Art. 55 Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione di azienda

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente c.c.n.l. e dalla contrattazione regionale.
Nel caso di licenziamento per cessazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 56 sarà portato a quattro settimane.

Art. 56 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova nel rispetto delle vigenti norme di legge o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Settore Alimentazione

Livello	*Operai*	*Impiegati*
1° S		3 mesi
1°		2 mesi
2°		1 mese
3° A	1 mese	1 mese
3°	1 mese	1 mese
4°	15 giorni (di calendario)	1 mese
5°	15 giorni (di calendario)	1 mese
6°	15 giorni (di calendario)	-

Settore panificazione

Livello	*Operai*	*Impiegati*
A1S, A1	1 mese	
A2, A3, A4	15 giorni (di calendario)	
B1, B2	1 mese	
B3, B4	15 giorni (di calendario)	

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
È facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

Art. 57 Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.
Per l'anzianità precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.
Per le imprese di panificazione vale quanto pattuito all'art. 48 del c.c.n.l. panificazione del 1° dicembre 1994.

Art. 58 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premessa
Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti modalità di svolgimento dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
b) apprendistato professionalizzante;
c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Norme generali
L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.
La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente accordo e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.
Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Età di assunzione
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ai sensi dell'art. 49, c.2, del D.Lgs. 276/2003 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 1s al 5° livello e per le relative mansioni relativamente al settore Alimentari e per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal A1s al A3 e dal livello B1 al B3 per il settore Panificazione.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendista.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

Settore alimentare

- 1° Gruppo (livelli 1°, 1°s) - durata: 5 anni e 6 mesi
- 2° Gruppo (livelli 2°,3°a, 3°, 4°) - durata: 5 anni
- 3° Gruppo (livello 5°) - durata: 3 anni

Panificazione Gruppo A

- 1° Gruppo (livelli A1, A1s) - durata: 5 anni
- 2° Gruppo (livello A2) - durata: 4 anni e 6 mesi
- 3° Gruppo (livello A3) - durata: 3 anni

Panificazione Gruppo B

- 1° Gruppo (livelli B1) - durata: 5 anni
- 2° Gruppo (livello B2) - durata: 4 anni e 6 mesi
- 3° Gruppo (livello B3) - durata: 3 anni

Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, per il livello di inquadramento di uscita del lavoratore, al lordo delle ritenute previdenziali.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che

continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Alimentare

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	XI sem	XII sem
1°	70%	70%	75%	75%	2 liv.	2 liv.	2 liv	1 liv.	1 liv.	100%	100%	
2°	70%	70%	75%	75%	2 liv.	1 liv	1 liv.	1 liv.	100%	100%		
3°	70%	70%	75%	95%	100%	100%						

Settore Panificazione

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	XI sem	XII sem
1°	70%	70%	75%	75%	2 liv.	2 liv	1 liv	1 liv.	100%	100%		
2°	70%	70%	75%	75%	2 liv.	2 liv.	1 liv.	100%	100%			
3°	70%	70%	75%	95%	100%	100%						

Chiarimento a verbale

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2 liv." determinano l'applicazione della retribuzione tabellare due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo in apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1 liv." si intende la retribuzione tabellare di un livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista. Resta inteso che al momento dell'applicazione del meccanismo del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà essere in ogni caso inferiore a quella precedentemente determinata attraverso il meccanismo della percentualizzazione.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale: tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e o interne all'azienda.
Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Capacità formativa dell'impresa
Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:
- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Capacità di progettazione della formazione da erogare.
Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.
Nel primo anno di apprendistato la formazione, esclusivamente a seguito di accordi regionali in materia tra Istituzioni e le parti firmatarie del presente accordo, potrà avvenire esternamente all'azienda o internamente attraverso l'ausilio di strutture esterne.

Tutor
Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Profili Formativi
Ai sensi delle disposizioni vigenti, ferma restando la competenza delle Regioni in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, per quanto attiene ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante si fa riferimento agli allegati 1 e 2. Le parti si incontreranno entro il 29 febbraio 2008 per eventuali modifiche o integrazioni a quanto contenuto nei menzionati allegati.

Attribuzione della qualifica
Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica e livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art.2118 cod civ.
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro
In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL rispettivamente per operai e per gli impiegati.

Ferie
A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso, per ogni anno di servizio, un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario, mentre per gli apprendisti che hanno superato i 16 anni, valgono le norme previste per gli operai.
All'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.
In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie, in proporzione ai dodicesimi maturati.

Decorrenza
La presente disciplina decorre dal 1° marzo 2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati dopo quella data.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 1° marzo 2008 continueranno a seguire la disciplina prevista dal CCNL 23/11/1998

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'48 del D. Lgs. 276/03.

Norme finali

Le parti a fronte della soluzione raggiunta con il presente accordo, la ritengono transitoria anche in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale, nonché in relazione al prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale.

Le parti si danno atto che l'apprendistato nell'artigianato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento unico e speciale di trasmissione delle competenze, di elevato valore sociale.,

Si danno altresì atto che l'apprendistato nell'artigianato è uno strumento di rilevanza strategica per garantire buona e stabile occupazione.

Le parti, nell'ambito delle attività previste dagli osservatori, si incontreranno per monitorare l'andamento delle attribuzioni delle qualifiche e conseguenti trasformazioni dei rapporti per i lavoratori che abbiano terminato il periodo di apprendistato.

Le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo per disciplinare l'apprendistato per alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 56 del presente CCNL..

Art. 59 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e di-

sciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

Nella definizione del progetto di inserimento, i lavoratori con disbilità psichiche potranno essere assistiti dai servizi pubblici locali competenti in materia.
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, 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 a turni, notturno, festivo, ecc.).
È previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni settanta, 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 di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.
Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del Dlgs n.276/03 e all'Accordo interconfederale del 11/02/2004.
Le Parti si incontreranno tempestivamente per armonizzare la normativa contrattuale con eventuali modifiche legislative che dovessero intervenire.

Art 60 Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei 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 compatibilmente 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.
Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di 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 oltre 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.

Art. 61 Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.
Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.
Implicano il diniego della richiesta i casi di:
- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento.
Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.
Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.
La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.
Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.
Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 62 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000

Ai sensi dell'art. 6, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.
Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.
Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 63 Lavoratori studenti

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.
Sempre su loro richiesta, saranno esonerati da prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.
A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e, conseguentemente, documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Art. 64 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.
A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno e semprechè il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.
Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:
a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano oltre 10 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.
Resta inteso che gli apprendisti soggetti ad obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19 gennaio 1955 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.
Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.
Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.
Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.
Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. E' conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purchè coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 65 Norme particolari per i quadri del settore alimentare

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, ha qualifica il quadro personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.
Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ed iniziative di formazione ed aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.
Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13 maggio 1985, n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni ed invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e del R.D. 29 giugno 1932.
In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia de-

terminato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.
A far data dal 1° aprile 1994 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta una indennità di funzione di lire 70.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.
Per il lavoro straordinario si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria
La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
In sede di prima applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1° ottobre 1994.

Dichiarazione a verbale
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 66 Previdenza complementare
Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complentare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 4)
La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:
- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa;

Art. 67 Recepimento dell'Accordo Interconfederale sul Telelavoro
Visto l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale Accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;
considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l'Accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che:
1. *il presente Accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'Accordo*

- quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2. *il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'Accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;*
3. *l'Accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;*
4. *l'applicazione dell'Accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'Accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.*

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1 - Definizione e campo di applicazione

1 *Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.*
2. *Il presente Accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.*

Art 2 - Carattere volontario

1. *Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.*
2. *In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.*
3. *Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.*
4. *Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.*
5. *Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.*
6. *Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di Accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.*

Art. 3 - Condizioni di lavoro

1. *Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.*

Art. 4 - Protezione dei dati

1. *Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione*

dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

2. *Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.*
3. *Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.*
4. *Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.*

Art. 5 - Diritto alla riservatezza

1. *Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.*
2. *L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.*

Art. 6 - Strumenti di lavoro

1. *Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.*
2. *Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.*
3. *Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.*
4. *Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.*
5. *Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.*
6. *In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.*
7. *Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.*

Art. 7 - Salute e sicurezza

1. *Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.*
2. *Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.*
3. *Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.*
4. *Il telelavoratore può chiedere ispezioni.*

Art. 8 - Organizzazione del lavoro

1. *Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.*
2. *Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.*
3. *Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'iso-*

lamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 - Formazione

1. *I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.*
2. *Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.*

Art. 10 - Diritti collettivi

1. *I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.*
2. *Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.*
3. *I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.*
4. *L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.*
5. *I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.*

Art. 11 - Contrattazione collettiva

1. *Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente Accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.*
2. *La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.*
3. *Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.*

Art. 12 - Applicazione e verifica dell'Accordo

1. *In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente Accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.*
2. *Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'Accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.*

Allegati



Allegato 1

Profili Formativi del Settore Alimentazione

1. Profilo tipo: addetto all'amministrazione e gestione aziendale
Figure professionali di riferimento
Tecnici di amministrazione/finanza/controllo di gestione.
Operatori di contabilità.
Tecnici di gestione/sviluppo di personale.
Operatori di segreteria.Area di attività
Amministrazione e gestione aziendale
Settore: alimentare
Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale.
Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare lettere e redigere documenti amministrativi.

Conoscere e saper utilizzare tecniche di gestione aziendale, di archiviazione, di selezione del personale, di sviluppo organizzativo e tecnica bancaria.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione dagli incendi.

2. Profilo tipo: addetto alla ricerca e sviluppo del prodotto/processo
Figure professionali di riferimento
Tecnici acquisti, tecnici di ricerca sviluppo alimentare.
Disegnatori/progettisti CAD.
Tecnologi di industrializzazione di prodotto/processo.
Tecnici di sistemi qualità di processo e di prodotto.
Tecnici di laboratorio.
Tecnici di ambiente e sicurezza.
Area di attività: ricerca e sviluppo del prodotto/processo.
Settore: alimentare
Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore.
Leggere e interpretare il disegno tecnico.
Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.
Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.
Saper predisporre i campioni da analizzare e le relative strumentazioni. Saper leggere e interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione dagli incendi.
Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di tutela ambientale.

3. Profilo tipo: Operatori di produzione compresi i pasticceri
Figure professionali di riferimento
Tecnici di programmazione della produzione.
Tecnici di produzione (addetti alla gestione di reparto/unità operativa).
Conduttori di processi e sistemi automatizzati.
Operatori di produzione.
Area di attività: produzione.
Settore: alimentare
Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore comprese le materie del settore dolciario.
Leggere e interpretare il disegno tecnico.
Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.
Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.
Tracciabilità e sicurezza alimentare.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e di tutela ambientale.

4. Profilo tipo: addetto alla logistica
Figure professionali di riferimento
Tecnici di programmazione della logistica.
Tecnici di approvvigionamenti.
Magazzinieri.
Operatori della produzione e stoccaggio.
Area di attività: logistica.
Settore: alimentare

Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi del settore.
Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP (Hazard Analysis Critical Control Points) degli alimenti.
Conoscere e saper utilizzare i metodi e le tecniche di magazzino e di stoccaggio.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura.
Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e di tutela ambientale.

5. Profilo tipo: addetto ai sistemi informativi
Figure professionali di riferimento
Tecnici di sistema informativo aziendale.

Tecnici di informatica industriale.
Area di attività: sistemi informativi
Settore: alimentare
Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di sicurezza e prevenzione individuale.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche dell'informatica applicata ai prodotti e ai servizi del settore.
Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione e la terminologia tecnica della propria area di attività.
Conoscere i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale.
Conoscere e applicare le tecniche di sicurezza informatica.
Conoscere i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica.

6. Profilo tipo: addetto commerciale e comunicazione
Figure professionali di riferimento
Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite.

Operatori dei servizi commerciali.
Venditori (distribuzione e assistenza clienti).
Tecnici di comunicazione e immagine.
Area di attività: commerciale e comunicazione
Settore: alimentare
Competenze tecnico-professionali generali
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, dei prodotti e dei servizi di settore.
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro.
Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro).
Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale.
Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi.
Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente e del consumatore.ù
Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste.
Competenze tecnico-professionali di profilo
Conoscenza dei prodotti e dei servizi del settore.
Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.
Conoscere e saper applicare le tecniche di comunicazione, di ricerca di mercato, di vendita, di marketing e di servizio clienti.
Conoscere e utilizzare gli strumenti di lavoro.
Conoscere i principi e le tecniche di informatica e telematica applicate al settore.



Allegato 2

Profili formativi del settore Panificazione

Qualifica: addetto alla caldaia

Profilo: addetto montatore manutentore impianti termofluidici

Capacità: (competenze)

Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).

Assemblaggio di parti e controllo funzionale.

Riconoscimento delle anomalie dell'impianto.

Manutenzione ordinaria e straordinaria.

Rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Disegno tecnico (lettura); impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; sistemi di distribuzione e controllo dei fluidi (fasi e flussi).

Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il montaggio e misurazione.

La manutenzione preventiva.

Basi di informatica ed uso del PC.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso.

Qualifica: addetto macchinario interno

Profilo: addetto fornaio panificatore

Capacità: (competenze)

Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.

Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.

Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.

Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.

Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: addetto preparazione lieviti
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)
Informatica di base.
Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.

Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: aiutante qualificato in panificazione
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)
Informatica di base.

Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.
Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: aiutante qualificato in pasticceria
Profilo: addetto pasticcere
Capacità: (competenze)
Controllo e gestione delle materie prime; programmazione e controllo delle scorte; gestione del magazzino; organizzazione delle fasi di lavoro; manipolazione e trasformazione, a prodotto finito, della materia prima; utilizzo delle macchine; preparazione di elaborati dolci e salati; decorazione degli elaborati; riassetto dei locali e degli strumenti; rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità, previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Merceologia delle materie del settore dolciario; scienza dell'alimentazione lingua straniera; ciclo di lavorazione; contabilità aziendale; organizzazione del magazzino; macchine e attrezzi del settore; informatica di base; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro; igiene del lavoro, prevenzione e pronto soccorso.

Qualifica: aiutante qualificato in pasticceria
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)
Informatica di base.
Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.
Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: aiutanti macchine automatiche di confezione
Profilo: addetto conduzione impianti e macchine utensili
Capacità: (competenze)
Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza relativi al ciclo di lavoro compresa la scheda tecnica di qualità, scheda utensili e origini pezzo.
Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.
Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo con i dati rilevati.
Utilizzare macchine anche a CNC e capacità di lavoro della macchina.
Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine.

Organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni.
Registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
Collaborare con i tecnici della manutenzione e saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria.
Saper utilizzare le attrezzature necessarie al processo produttivo.
Utilizzare supporti informatici per ottenere informazioni necessarie per lo svolgimento della propria attività.
Comprendere le specifiche degli standard di sicurezza in relazione al proprio ed altrui lavoro.
Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.
Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Conoscere le caratteristiche del settore.
Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.
Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.
Conoscere le basi di disegno tecnico.
Conoscere nuove leghe metalliche ed uso di polveri sintetizzate.
Conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati.
Conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento e la lavorabilità dei materiali utilizzati.
Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro.
Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.
Conoscere i principi base di logistica industriale e elementi di programmazione della produzione.
Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.
Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Qualifica: aiuto elettricista
Profilo: addetto all'installazione e manutenzione di impianti elettrici
Capacità: (competenze)
Lettura ed interpretazione di schemi elettrici.
Corretta scelta dei cavi; installazione di impianti civili ed industriali.
Montaggio di organi di manovra e protezione.
Controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti; rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Elettrotecnica generale.
Disegno di schemi elettrici; macchine elettriche; impiantistica civile ed industriale.
Norme nazionali ed internazionali sulla sicurezza degli impianti; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: aiuto meccanico
Profilo: addetto al montaggio ed alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche
Capacità: (competenze)
Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).
Esecuzione della tracciatura secondo le indicazioni del disegno.
Sagomatura a mano o a macchina del metallo alle dimensioni prescritte; assemblaggio.
Controllo e messa in opera di parti meccaniche con strumenti meccanici ed elettrici; riconoscimento delle anomalie della macchina.
Riconoscimento delle difettosità ricorrenti nei pezzi da montare.
Manutenzione ordinaria e straordinaria, rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Disegno tecnico.

Disegno meccanico.
Impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; tecnologia dei metalli; tipologie di produzione: serie e commessa.
Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il montaggio.
La saldatura.
La misurazione e il controllo; messa a punto del montaggio; manutenzione preventiva.
Basi di informatica ed uso del PC.
Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro.
Prevenzione e pronto soccorso.

Qualifica: aiuto meccanico
Profilo: addetto elettromeccanico elettronico
Capacità: (competenze)
Lettura ed interpretazione del disegno di impianti e di costruzioni elettromeccaniche.
Lettura ed interpretazione di semplici disegni meccanici.
Elaborazione di semplici impianti elettromeccanici elettronici; esecuzione, montaggio, controllo funzionale e manutenzione di apparecchiature elettromeccaniche elettriche.
Esecuzione di semplici lavorazioni meccaniche al banco e alle macchine utensili.
Uso degli attrezzi e strumenti del settore.
Rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Elementi di elettrotecnica, elettronica e meccanica.
Disegno meccanico ed elettrico; materiale elettrico ed elettronico.
Servomeccanismi e loro controllo; cablaggio ed interfaccia mento; schemi e tabelle relativi ad impianti elettromeccanici elettronici.
Applicazione dell'informatica all'industria.
Strumenti di misura e di controllo.

Attrezzi e materiale necessari alla lavorazione.
Normativa CEI relativa al settore; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: cassiere
Profilo: addetto alle vendite settore commerciale
Capacità: (competenze)
Saper comprendere il funzionamento di un'Organizzazione aziendale.
Saper individuare ruoli e funzioni delle figure professionali che operano all'interno dell'azienda.
Saper interpretare i processi aziendali.
Essere in grado di gestire una conversazione telefonica.
Saper comunicare in maniera efficace.
Saper comunicare con tutto lo staff aziendale.
Saper capire ed accontentare il cliente.
Saper migliorare il servizio offerto.
Essere in grado di rivedere e razionalizzare il modo di porsi agli altri, di vestirsi, di muoversi.
Conoscere e saper applicare le principali strategie di web marketing.
Saper svolgere attraverso il supporto informatico alcune importanti funzioni aziendali (gestione dei costi, delle derrate, del magazzino, ecc.).
Saper cogliere le caratteristiche psicologiche, le esigenze, i gusti del cliente e rapportarsi alle stesse attraverso comportamenti funzionali, utilizzando un appropriato stile comunicativo.
Essere in grado di preparare ed approntare le merci per la vendita.
Essere in grado di preparare la presentazione ottimale.
Saper allestire esposizioni diverse, il rifornimento degli scaffali, realizzazione degli allestimenti.
Essere in grado di fornire assistenza e consulenza tecnica al cliente.
Saper stipulare contratti di vendita.
Saper ricevere ed evadere ordinazioni e le scorte.
Essere in grado di rilasciare documenti contabili.

Essere in grado di acquisire le regole e le conoscenze fondamentali del marketing.
Saper promuovere le vendite.
Saper curare ed approfondire i rapporti con i clienti.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Rapporti di lavoro e normativa: diritti e doveri, contratti di lavoro, la retribuzione, normativa previdenziale.
Sicurezza sul lavoro: D.Lgs. n. 626/1994.
Rischi specifici e misure di prevenzione.
Procedure, obblighi e responsabilità.
Dispositivi di protezione individuali.
Pronto soccorso e prevenzione incendi.
Informatica: concetti teorici di base, gestione dei documenti, elaborazione testi, foglio elettronico, Internet e la posta elettronica.
Organizzazione e processi: definizione di una organizzazione, ruoli e mansioni, i processi aziendali.
Tecniche di comunicazione.
Strategie per il superamento dei problemi.
Strategie di comunicazione efficace: l'immagine personale: tecniche di cura del corpo, comportamento.
Informatica a supporto del settore commerciale: web marketing; accenni ai programmi specifici per la fatturazione, gestione delle scorte, pagamenti e rapporti con le banche.
Tecniche e psicologia di vendita: la qualità del servizio, le leggi fondamentali della tecnica della trattativa, la gestione del reclamo.
Vetrinistica, visual merchandising e layout punto vendita; il ruolo e le caratteristiche della vetrina, strutturazione della vetrina, illuminotecnica, tecnica dei colori, le regole fondamentali dell'esposizione.
Contratto di compravendita.
Merceologia.
La formazione del prezzo.
I mezzi e gli strumenti di pagamento.
La politica del prezzo e del prodotto.

Qualifica: centralinista

Profilo: addetto centralinista

Capacità: (competenze)

Conversare con proprietà di linguaggio e padronanza delle informazioni da dare o da chiedere.

Uso della macchina da scrivere. Uso dei tasti della centralina. Uso della lista di attesa (Hold).

Riconoscimento del segnale libero e occupato.

Comunicazione interna, urbana ed interurbana.

Gestione completa di un centralino complesso.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Normativa e regolamenti sulla comunicazione telefonica; problematiche relative alla funzione assolta da un centralino telefonico quale mezzo di comunicazione di una unità produttiva o di servizio.

Vari tipi di centralino telefonico.

Organizzazione del centralino telefonico in relazione al volume e alla tipologia delle comunicazioni.

Struttura gerarchica dei vari livelli di responsabilità in un'unità produttiva o in un servizio di tipo medio.

Servizi telefonici ausiliari, speciali ed opzionali teleselezione e fasce orarie.

Tariffe ordinarie, ridotte e di ore di punta.

Segreterie telefoniche e chiamate d'urgenza.

Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.

Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: commesso

Profilo: addetto alle vendite settore commerciale

Capacità: (competenze)

Saper comprendere il funzionamento di un'Organizzazione aziendale.

Saper individuare ruoli e funzioni delle figure professionali che operano all'interno dell'azienda.

Saper interpretare i processi aziendali.

Essere in grado di gestire una conversazione telefonica.

Saper comunicare in maniera efficace.

Saper comunicare con tutto lo staff aziendale.

Saper capire ed accontentare il cliente.

Saper migliorare il servizio offerto.

Essere in grado di rivedere e razionalizzare il modo di porsi agli altri, di vestirsi, di muoversi.

Conoscere e saper applicare le principali strategie di web marketing.

Saper svolgere attraverso il supporto informatico alcune importanti funzioni aziendali (gestione dei costi, delle derrate, del magazzino, ecc.).

Saper cogliere le caratteristiche psicologiche, le esigenze, i gusti del cliente e rapportarsi alle stesse attraverso comportamenti funzionali, utilizzando un appropriato stile comunicativo.

Essere in grado di preparare ed approntare le merci per la vendita.

Essere in grado di preparare la presentazione ottimale.

Saper allestire esposizioni diverse, il rifornimento degli scaffali, realizzazione degli allestimenti.

Essere in grado di fornire assistenza e consulenza tecnica al cliente.

Saper stipulare contratti di vendita.

Saper ricevere ed evadere ordinazioni e le scorte.

Essere in grado di rilasciare documenti contabili.

Essere in grado di acquisire le regole e le conoscenze fondamentali del marketing.

Saper promuovere le vendite.

Saper curare ed approfondire i rapporti con i clienti.

Contenuti formativi: (conoscenze)

Rapporti di lavoro e normativa: diritti e doveri, contratti di lavoro, la retribuzione, normativa previdenziale.

Sicurezza sul lavoro: D.Lgs. n. 626/1994.

Rischi specifici e misure di prevenzione.

Procedure, obblighi e responsabilità.

Dispositivi di protezione individuali.

Pronto soccorso e prevenzione incendi.

Informatica: concetti teorici di base, gestione dei documenti, elaborazione

testi, foglio elettronico, Internet e la posta elettronica.
Organizzazione e processi: definizione di una organizzazione, ruoli e mansioni, i processi aziendali.
Tecniche di comunicazione.
Strategie per il superamento dei problemi.
Strategie di comunicazione efficace: l'immagine personale: tecniche di cura del corpo, comportamento.
Informatica a supporto del settore commerciale: web marketing; accenni ai programmi specifici per la fatturazione, gestione delle scorte, pagamenti e rapporti con le banche.
Tecniche e psicologia di vendita: la qualità del servizio, le leggi fondamentali della tecnica della trattativa, la gestione del reclamo.
Vetrinistica, visual merchandising e layout punto vendita; il ruolo e le caratteristiche della vetrina, strutturazione della vetrina, illuminotecnica, tecnica dei colori, le regole fondamentali dell'esposizione.
Contratto di compravendita.
Merceologia.
La formazione del prezzo.
I mezzi e gli strumenti di pagamento.
La politica del prezzo e del prodotto.

Qualifica: dattilografo
Profilo: addetto alle attività di segreteria
Capacità: (competenze)
Gestione documenti in entrata ed in uscita.
Realizzazione di documenti informativi.
Gestione delle comunicazioni telefoniche ed interpersonali.
Tenuta dell'agenda e gestione impegni conto terzi.
Gestione di attività economiche di comune livello.
Utilizzo dei sistemi informativi per la realizzazione del compito.
Utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, spedizionieri, fotoriproduttori); rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Dattilografia.
Basi di informatica ed uso del PC (foglio elettronico, data base, wordprocessor).
Logica dell'office automation; rilevazione, classificazione, gestione e spedizione documenti.
Basi di organizzazione del lavoro d'ufficio.
Cenni di time management.
Comunicazione e gestione dei rapporti.
Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: elettricista
Profilo: addetto all'installazione e manutenzione di impianti elettrici
Capacità: (competenze)
Lettura ed interpretazione di schemi elettrici.
Corretta scelta dei cavi; installazione di impianti civili ed industriali.
Montaggio di organi di manovra e protezione.
Controllo della funzionalità delle apparecchiature e degli impianti; rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Elettrotecnica generale.
Disegno di schemi elettrici; macchine elettriche; impiantistica civile ed industriale.
Norme nazionali ed internazionali sulla sicurezza degli impianti; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: gestore di laboratorio
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)

Informatica di base.
Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.
Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: addetto macchinario interno
Profilo: addetto conduzione impianti e macchine utensili
Capacità: (competenze)
Leggere e interpretare documentazione tecnica di pertinenza relativi al ciclo di lavoro compresa la scheda tecnica di qualità, scheda utensili e origini pezzo.
Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.
Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita compilando la scheda di autocontrollo con i dati rilevati.
Utilizzare macchine anche a CNC e capacità di lavoro della macchina.
Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine.
Organizzare il posto di lavoro, identificare e predisporre gli utensili e i macchinari per l'esecuzione delle lavorazioni.
Registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.
Collaborare con i tecnici della manutenzione e saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria.
Saper utilizzare le attrezzature necessarie al processo produttivo.
Utilizzare supporti informatici per ottenere informazioni necessarie per lo svolgimento della propria attività.
Comprendere le specifiche degli standard di sicurezza in relazione al proprio ed altrui lavoro.
Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.
Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Conoscere le caratteristiche del settore.
Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.
Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.

Conoscere le basi di disegno tecnico.
Conoscere nuove leghe metalliche ed uso di polveri sintetizzate.
Conoscere gli elementi di base della tecnologia dei macchinari utilizzati.
Conoscere le caratteristiche, la composizione fisico-chimica, il comportamento e la lavorabilità dei materiali utilizzati.
Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro.
Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.
Conoscere i principi base di logistica industriale e elementi di programmazione della produzione.
Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.
Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Qualifica: impastatore
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)
Informatica di base.
Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.
Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.

Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: infornatore
Profilo: addetto fornaio panificatore
Capacità: (competenze)
Informatica di base.
Applicare le norme sull'igiene e sicurezza sul lavoro.
Saper condurre un negozio e i rapporti con i fornitori.
Saper utilizzare le materie prime e agenti lievitanti; dosaggi e impasti.
Saper valutare i tempi di cottura e di lievitazione.
Capacità di valutare e di realizzare i dosaggi più opportuni fra le materie prime, e le eventuali varianti, funzionali all'avvio del processo di lavorazione.
Capacità di avviare il processo di lavorazione degli impasti e di monitorare processi di lavorazione attuati dai macchinari.
Saper utilizzare i macchinari e gli strumenti di lavorazione.
Seguire le tendenze del gusto.
Approntare e realizzare prodotti innovativi e nuove merceologie.
Sapersi rapportare e soddisfare la clientela.

Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscenza della normativa sulla sicurezza. Conoscenza dei rischi specifici. Capacità di adottare comportamenti adeguati.
Elementi generali legati alla conduzione del negozio. Aspetti relativi alla mediazione e alla contrattazione con i fornitori.
Comunicazione e rapporti interpersonali fra colleghi.
Relazioni con la clientela nel punto vendita.
Conoscenza, capacità di scegliere ed utilizzare in maniera appropriata i vari tipi di farina, il lievito, le uova, il latte e le altre sostanze alimentari eventualmente impiegate nel processo di produzione dei vari tipi di pane.
Conoscenza dei tempi e delle temperature richieste per il processo di cottura.
Conoscenza dei tempi e delle modalità corrette di lievitazione degli impasti.
Conoscenza dei macchinari e degli strumenti di supporto al processo di lavorazione del pane. Capacità di utilizzare al meglio macchinari e strumenti.
Conoscenza e capacità di applicare le migliori tecniche manuali di modellamento dei prodotti.
Il rapporto con la clientela. Nuove tendenze del gusto e riflessi sul processo di lavorazione e preparazione.
I prodotti tipici e le nuove merceologie. Nuovi supporti per la lavorazione.

Qualifica: meccanico
Profilo: addetto al montaggio ed alla manutenzione di sistemi ed attrezzature meccaniche
Capacità: (competenze)
Organizzazione delle fasi di lavoro (montaggio e manutenzione).
Esecuzione della tracciatura secondo le indicazioni del disegno;
Sagomatura a mano o a macchina del metallo alle dimensioni prescritte;
Assemblaggio;
Controllo e messa in opera di parti meccaniche con strumenti meccanici ed elettrici; riconoscimento delle anomalie della macchina;
Riconoscimento delle difettosità ricorrenti nei pezzi da montare;
Manutenzione ordinaria e straordinaria rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità;

Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Disegno tecnico;
Disegno meccanico;
Impiantistica meccanica; impiantistica termoidraulica; impiantistica oleodinamica; tecnologia dei metalli; tipologie di produzione: serie e commessa;
Fasi del montaggio dei pezzi; strumenti ed attrezzature per il monitoraggio;
La saldatura;
La misurazione e il controllo; messa a punto del montaggio; manutenzione preventiva;
Basi di informatica ed uso del P.C.;
Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro;
Igiene del lavoro;
Prevenzione e pronto soccorso.

Qualifica: meccanico
Profilo: addetto elettromeccanico elettronico
Capacità: (competenze)
Lettura ed interpretazione del disegno di impianti e di costruzioni elettromeccaniche.
Lettura ed interpretazione di semplici disegni meccanici.
Elaborazione di semplici impianti elettromeccanici elettronici; esecuzione, montaggio, controllo funzionale e manutenzione di apparecchiature elettromeccaniche elettriche.
Esecuzione di semplici lavorazioni meccaniche al banco e alle macchine utensili.
Uso degli attrezzi e strumenti del settore.
Rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Elementi di elettrotecnica, elettronica e meccanica.
Disegno meccanico ed elettrico; materiale elettrico ed elettronico.
Servomeccanismi e loro controllo; cablaggio ed interfaccia mento; schemi e

tabelle relativi ad impianti elettromeccanici elettronici.
Applicazione dell'informatica all'industria.
Strumenti di misura e di controllo.
Attrezzi e materiale necessari alla lavorazione.
Normativa CEI relativa al settore; contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Qualifica: mulettista
Profilo: addetto al magazzino, logistica e movimentazione merci
Capacità: (competenze)
Utilizzare gli strumenti e le tecnologie della propria attività.
Applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (movimentazione, accettazione, conservazione).
Definire la movimentazione interna dei grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica.
Determinare i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione.
Saper scegliere i mezzi idonei da utilizzare per il carico, lo scarico, la movimentazione e l'immagazzinamento dei prodotti.
Trattare adeguatamente in base alle sue caratteristiche il prodotto da movimentare.
Curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso di sistemi per la movimentazione delle merci (carri-ponte, carrelli elevatori, ecc.).
Utilizzare gli strumenti e le tecnologie della propria attività (registrazioni arrivi-partenze, bolle accompagnamento, documenti necessari al trasporto della merce, ecc.).
Applicare le tecniche di stoccaggio e di conservazione, igienico-sanitarie in caso di derrate deperibili.
Confezionare e imballare la merce in partenza secondo le buone tecniche di imballaggio, a seconda del vettore e delle tratte da percorrere.
Provvedere alla consegna delle merci, adottando tutte le cautele per garantirne la conservazione e l'integrità.

Applicare la normativa vigente in materia d'igiene, prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.
Applicare la normativa antinfortunistica relativa alla propria e all'altrui sicurezza.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Conoscere il contratto di lavoro e le principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Conoscere le caratteristiche del settore.
Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'azienda.
Conoscere il ciclo di produzione: fasi, attività e tecnologie.
Conoscere tutta la documentazione necessaria alla tipologia di lavoro e i prodotti informatici necessari.
Conoscere i principi e le tecniche della logistica, del carico, dello scarico, dello stoccaggio e della movimentazione relative al suo settore produttivo.
Conoscere elementi di merceologia, e tecniche di tenuta e conservazione della merce in caso di derrate alimentari o deperibili.
Conoscere le macchine, i materiali e il loro utilizzo.
Conoscere le innovazioni tecnologiche di processo, di prodotto e di contesto.
Conoscere le tecniche e le caratteristiche dei materiali per il confezionamento e l'imballaggio.
Conoscere elementi di motoristica e possedere nozioni essenziali per la manutenzione ordinaria delle macchine.
Conoscere le norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni: dispositivi di protezione individuali e comuni.
Conoscere le norme sulla tutela della salubrità e i servizi di emergenza nei luoghi di lavoro.

Qualifica: stenodattilografo
Profilo: addetto alle attività di segreteria
Capacità: (competenze)
Gestione documenti in entrata ed in uscita.
Realizzazione di documenti informativi.
Gestione delle comunicazioni telefoniche ed interpersonali.

Tenuta dell'agenda e gestione impegni conto terzi.
Gestione di attività economiche di comune livello.
Utilizzo dei sistemi informativi per la realizzazione del compito.
Utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, spedizionieri, fotoriproduttori); rapporti interpersonali a monte ed a valle e con i livelli di responsabilità.
Previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
Contenuti formativi: (conoscenze)
Dattilografia.
Basi di informatica ed uso del PC (foglio elettronico, data base, wordprocessor).
Logica dell'office automation; rilevazione, classificazione, gestione e spedizione documenti.
Basi di organizzazione del lavoro d'ufficio.
Cenni di time management.
Comunicazione e gestione dei rapporti.
Contratto di lavoro e principali normative regolanti il rapporto di lavoro.
Igiene del lavoro, prevenzione, pronto soccorso.

Allegato 3

CCNL Panificazione artigiana 1/7/1991 – 30/11/1994

Art. 19 Ferie
A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di gironi 26 lavorativi.
Dal 1-7-1991 maturerà una ulteriore giornata di ferie.
Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo.
Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi fra le parti.
Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodo di preavviso o di malattia.
Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungato delle ferie medesime o al pagamento delle comp3etenze previste dalla legge per le festività.
Il diritto alle ferie matura per 365mi; esse devono essere corrisposte per frazioni anche in caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio.
Per gli operai panettieri, quanto è stabilito per l'operaio fisso spetterà nella misura proporzionale anche ai turnisti.



Allegato 4
Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato Imprese

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai CCNL che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claai e Cgil, Cisl, Uil;
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Claai, Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil;

tra **le organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federnzioni e Associazioni nazionali di categoria**:

- Confartigianato Autoriparazione;
- Confartigianato Meccanica;
- Confartigianato Impianti;
- Confartigianato Moda;
- Confartigianato Orafi;
- Confartigianato Alimentazione;
- Confartigianato Trasporti, Logistica e Mobilità;
- Confartigianato Estetisti;
- Confartigianato Acconciatori;
- Confartigianato Marmisti;
- Confartigianato Occhialeria;
- Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.;
- Confartigianato Grafici;
- Confartigianato Fotografi;
- Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie;
- Confartigianato Ceramica;
- Confartigianato Chimica, gomma e plastica;
- Confartigianato Legno;
- Confartigianato Arredo;
- Confartigianato Tappezzeria;

le Unioni della CNA:

- CNA Alimentare;
- CNA Artistico e Tradizionale;
- CNA Benessere e Sanità;
- CNA Comunicazione e Terziario Avanzato;
- CNA Costruzioni;
- CNA Federmoda;
- CNA Installazione di Impianti;
- CNA Produzione;
- CNA Servizi alla Comunità;
- CNA FITA;

la CONFARTIGIANATO, Confederazione generale italiana dell'artigianato;

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa;

la CASARTIGIANI, Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani, con l'intervento della:

- FIAM;
- FIALA;
- Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali;
- FNAE;
- Federazione nazionale tintolavanderie;
- SNA;
- Federazione nazionale alimentaristi;
- Federazione nazionale abbigliamento;
- Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai;
- Federazione nazionale chimici e plastici;

la CLAAI, Confederazione delle libere associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:
- FEDERNAS;
- UNAMEM;;

e

- FILCAMS-CGIL;
- FILCTEM-CGIL;
- FILLEA-CGIL;
- FILT-CGIL;
- FIOM-CGIL;
- FLAI-CGIL;
- SLC-CGIL;

le Federazioni di categoria della CGIL:

- FAI-CISL;
- FEMCA-CISL;
- FILCA-CISL;
- FIM-CISL;
- FISASCAT-CISL;
- FISTEL-CISL;
- FIT-CISL;

le Federazioni di categoria della CISL:

- FENEAL;
- UILA;
- UILCEM;
- UILM;
- UILCOM;
- UILTA;
- UILTRASPORTI;
- UILTUCS;

le Federazioni di categoria della UIL:
la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro;
la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori;
la UIL, Unione italiana del lavoro;

si concorda:

- di individuare nel fondo pensione complementare Fon.Te. il fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta fonna pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'Accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di Amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di Amministrazione del fondo pen-

sione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo – come previsto dal decreto legislativo 252/05 – l'integrale destinazione del TFR maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una fonna pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il fondo Fon.Te.;
- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal fondo Fon.Te. stesso per tutti i suoi iscritti;
- che il fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di Amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service Amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'Assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'Assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

INDICE

Art. 1	Sfera di applicazione	pag. 5
Art. 2	Inscindibilità delle disposizioni del contratto e trattamento di miglior favore	" 7
Art. 3	Reclami e controversie	" 7
Art. 4	Decorrenza e durata	" 7
Sezione "Relazioni sindacali e Bilateralità"		" 8
Art. 5	Osservatori – Rapporti decentrati – Pari opportunità	" 9
Art. 6	Formazione continua e aggiornamento professionale	" 11
Art. 7	Accordo interconfederale sulla rappresentanza sindacale	" 13
Art. 7-bis	Fondi di categoria	" 24
Art. 8	Assemblea	" 25
Art. 9	Permessi retribuiti per cariche sindacali	" 25
Art. 10	Contributi sindacali	" 25
Art. 11	Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi con trattuali	" 26
Art. 12	Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche	" 27
Art. 13	Tutela dei licenziamenti individuali	" 27
Art. 14	Diritto alle prestazioni della bilateralità	" 27
Art. 15	Assistenza Sanitaria Integrativa	" 30
Art. 16	Ambiente di lavoro	" 31
Art. 17	Sistema contrattuale di categoria	" 32
Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"		" 37
Art. 18	Assunzione	" 37
Art. 19	Visita medica	" 38
Art. 20	Periodo di prova	" 38
Art. 21	Classificazione del personale delle imprese dell'Alimentazione	" 39
Art. 21-bis	Classificazione del personale delle imprese di Panificazione	" 44
Art. 21-ter	Composizione delle squadre nella Panificazione	" 49

Art. 21-quater Disciplina dei turnisti Panettieri (parte speciale) " 49
Art. 22 Orario di lavoro " 50
Art. 23 Durata media settimanale " 50
Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo
e flessibile individuale: banca ore " 51
Art. 24-bis Lavoro straordinario, notturno, festivo
e domenicale per le imprese di panificazione
e riposo settimanale compensativo " 52
Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro " 53
Art. 25-bis Flessibilità dell'orario di lavoro
per imprese di Panificazione " 54
Art. 25-ter Gestione dei regimi di orario " 54
Art. 26 Riposo settimanale per le imprese del settore Alimentare " 55
Art. 27 Riposo per pasti " 55
Art. 28 Festività " 56
Art. 29 Ferie " 57
Art. 30 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione " 58
Art. 31 Determinazione delle retribuzione oraria " 58
Art. 32 Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare " 58
Art. 33 Indennità speciale per i lavoratori addetti
nelle imprese di Panificazione (parte speciale) " 64
Art. 34 Aumenti periodici di anzianità per il settore Alimentare " 66
Art. 34-bis Aumenti periodici di anzianità per il settore
della Panificazione (parte speciale) " 67
Art. 35 Cumulo di mansioni e passaggio di qualifica " 68
Art. 36 Gratifica natalizia " 69
Art. 37 Lavoro a tempo parziale (part-time) " 69
Art. 38 Contratto a tempo determinato " 74
Art. 39 Stagionalità " 77
Art. 40 Indennità di maneggio denaro e cauzione
(escluso per il settore della Panificazione) " 78
Art. 41 Trasferte (escluso per il settore della Panificazione) " 79
Art. 42 Servizio militare " 79

Art. 43 Assenze e recuperi " 80
Art. 44 Permessi " 80
Art. 45 Permessi retribuiti straordinari " 80
Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio " 81
Art. 47 Gravidanza e puerperio " 82
Art. 48 Molestie sessuali " 83
Art. 49 Mobbing " 83
Art. 50 Congedo matrimoniale " 84
Art. 51 Indumenti di lavoro " 84
Art. 52 Rapporti in azienda " 84
Art. 53 Provvedimenti disciplinari " 85
Art. 54 Licenziamento senza preavviso " 86
Art. 55 Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione di azienda " 87
Art. 56 Preavviso di licenziamento e di dimissioni " 87
Art. 57 Trattamento di fine rapporto " 88
Art. 58 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante " 88
Art. 59 Contratto di inserimento " 97
Art. 60 Lavoratori immigrati " 99
Art. 61 Congedi per formazione " 99
Art. 62 Formazione continua ai sensi dell'art. 6 Legge. 53/2000 " 100
Art. 63 Lavoratori studenti " 101
Art. 64 Diritto allo studio " 102
Art. 65 Norme particolari per i quadri del settore alimentare " 103
Art. 66 Previdenza complementare " 104
Art. 67 Telelavoro " 105

Allegato 1 "Profili formativi – Settore Alimentazione" " 115
Allegato 2 "Profili formativi – Settore Panificazione" " 123
Allegato 3 "CCNL Panficazione artigiana 1/7/91 – 30/11/94" " 147
Allegato 4 " Accordo di trasferimento della forma pensionistica
complementare per i lavoratori dell'artigianato da
ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti
ad ARTIFOND verso Fon.Te. " 149

NOTE

NOTE

NOTE

NOTE