

UNIONALIMENTARI – CONFAPI
Unione nazionale piccola e media industria alimentare

FAI – CISL
FLAI – CGIL
UILA – UIL

Verbale di accordo per l'adeguamento delle normative contrattuali

Roma, 19 dicembre 2008

Premesso che il ccnl per dipendenti della piccola e media industria alimentare del 17 aprile 2008 menziona l'impegno delle parti ad incontrarsi, qualora intervengano significative innovazioni alla vigente legislazione sul lavoro, e ad apportare le modifiche e/o gli adeguamenti ritenuti necessari al testo contrattuale, le parti stesse hanno concordato i seguenti emendamenti alla luce delle novità recate dal Decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito dalla Legge 6 agosto 2008 n. 133.

ART. 6 - ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- la località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la durata del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- il periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica;
- la retribuzione;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Per i viaggiatori e piazzisti dovranno inoltre essere precisati i compiti e la zona di competenza.

All'atto della assunzione il lavoratore dovrà consegnare, oltre agli altri documenti richiesti dalle leggi in vigore, anche i seguenti:

- 1) documento di identificazione rilasciato dall'Autorità competente;
- 2) libretto di lavoro, se in possesso del lavoratore;
- 3) documenti delle assicurazioni sociali obbligatorie per invalidità, vecchiaia, tubercolosi e superstiti;
- 4) la documentazione relativa alla corresponsione degli assegni familiari, qualora ne abbia diritto;
- 5) il certificato di attribuzione del numero di codice fiscale.

La ditta 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.).

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà altresì notificare alla ditta:

- la sua residenza;
- l'eventuale diverso domicilio.

Il lavoratore è tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

All'atto dell'assunzione l'azienda consegnerà al lavoratore il modulo di adesione al FONDAPI e la nota informativa.

In caso di prima assunzione in azienda che applica il presente C.C.N.L., al lavoratore sarà fornita una copia

del C.C.N.L.

ART. 8 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Causali

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1 - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- 2 - punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3 - esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4 - esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- 5 - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6 - attività stagionali come definite al punto c) del successivo paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- 7 - nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti.

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

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

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

- 8 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9 - sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
- 10 - utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11 - fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- 12 - sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Non rientrano nelle percentuali massime sotto indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis", le assunzioni:

- di cui ai punti 1 e da 5 a 12 del 1° comma;
- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;
- dei lavoratori di età superiore a 55 anni.

Trattamento di malattia

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1^a nota a verbale dell'art. 36 del presente C.C.N.L.

Durata massima – deroghe – precedenze

In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

- a) 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 trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; ulteriori periodi sono possibili in applicazione dell'art. 5, comma 4/bis, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008. Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), 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 fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");
- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

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

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

- d) 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

ML

Pag. 3

indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Quanto previsto nel presente punto può essere derogato in applicazione dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008.

- e) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

Lavoratori addetti alle attività stagionali: passaggio di livello

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

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

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

Tale sistema sarà applicato anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui all'art. 25 (Riduzione dell'orario di lavoro) ed all'art. 31 (ex festività).

Trattamento di fine rapporto

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

Prima Nota a verbale

In applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

Seconda Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

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

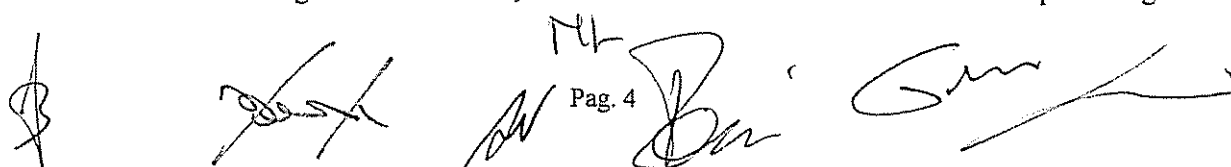
In relazione alla specificità del settore, caratterizzato dalle problematiche dell'allevamento, della macellazione e deperibilità del prodotto, le Parti, allo scopo di favorire lo sviluppo aziendale con conseguenti nuove opportunità di lavoro, convengono di poter eventualmente ricorrere alle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987, per disciplinare in maniera più ampia l'utilizzo dei contratti a tempo determinato.

La titolarità per l'introduzione e la regolamentazione dello strumento di cui sopra è delle Organizzazioni sindacali territoriali, delle R.S.U. e delle Direzioni aziendali.

ART. 29 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI

* **E' considerato straordinario** il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettemanali, di cui agli artt. 23 e 24), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalimente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso

 Pag. 4

superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto.

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

1. eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
3. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 19 della legge 7.8.90 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge, 24.12.1993 n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
4. nessessità connesse alla manutenzione straordinaria, al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
5. esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna ovvero connesse al ricevimento e/o spedizione del prodotto;
6. situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
7. quando non sia oggettivamente possibile utilizzare la flessibilità della prestazione.
8. esecuzione di lavori preparatori o complementari, che debbano essere eseguiti fuori dell'orario di lavoro, necessari ad esempio per:
 - predisporre il funzionamento degli impianti e dei mezzi di lavoro;
 - apprestare le materie prime;
 - ultimare e sgomberare i prodotti;
 - realizzare in genere tutti gli altri servizi indispensabili ad assicurare la regolare ripresa e cessazione del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo;
 - riparare, costruire, fare la manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericoli per gli operai;
 - compilare l'inventario dell'anno;
 - la custodia o vigilanza dell'azienda;
 - le verifiche e le prove straordinarie;
9. punte anomale di assenze dal lavoro.

Al di là dei casi previsti dai punti precedenti, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno contrattate preventivamente tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali unitarie di norma nei limiti di 80 ore annue pro capite. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare ore straordinarie, salvo giustificati e documentati motivi individuali di impedimento, aventi carattere transitorio ed eccezionale. Per il lavoro effettuato nei modi sopra definiti sono dovute, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni riportate nella tabella seguente.

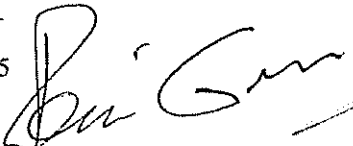
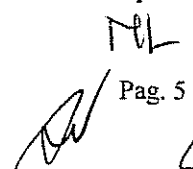
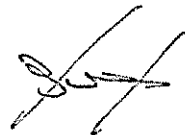
* **Per lavoro festivo** si intende quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 31 (Giorni festivi). Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in un altro giorno della settimana a norma di legge.

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

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

Ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, si considera, ai fini legali;

- lavoro notturno quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente tra le ore 22.00 e le ore 5.00 alle



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

- periodo notturno: almeno 7 ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- lavoratore notturno il lavoratore che:
 - svolge lavoro notturno per almeno tre ore al giorno in regime di normale e continuativa assegnazione;
 - svolge per almeno 3 ore lavoro notturno secondo le norme del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per almeno 80 giorni all'anno

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

In mancanza o indisponibilità di tali mansioni, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità sopravvenuta, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno in altre mansioni o altri ruoli di livelli anche inferiori, se esistenti e disponibili, con l'applicazione del trattamento economico contrattualmente previsto per gli stessi. In tal caso il lavoratore potrà richiedere l'assistenza delle R.S.U. o delle Organizzazioni Sindacali cui conferisca mandato.

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

Calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti."

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66 i contratti collettivi, aziendali e/o territoriali, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti l'organizzazione del lavoro.

Norma di interpretazione autentica

Le parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 24 (Flessibilità), 27 (Riposo per i pasti), 53 (Indennità maneggio denaro), 52 (Indennità di disagio), in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto ai singoli articoli del presente contratto.

TABELLE DELLE MAGGIORAZIONI

.....

ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

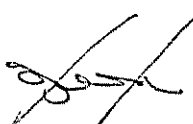
Dal 1° Marzo 2006 trova applicazione la seguente disciplina dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003.

Ai contratti di apprendistato, instaurati fino al 28 Febbraio 2006, ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 6.5.2004, nonché, per la formazione, all'Allegato 3 del medesimo C.C.N.L.

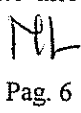
NORME GENERALI

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



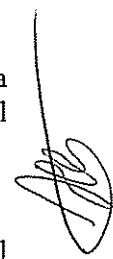





Pag. 6







presente contratto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

L'apprendistato è ammesso per i livelli superiori all'8° (per i livelli superiori al 6° per il settore panificazione industriale), sia per mansioni operaie che impiegatizie.

Campo di applicazione per il settore panificazione industriale

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale (Accordo 19.4.2006).

ETÀ DI ASSUNZIONE

Ai sensi del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore a 16 anni ed è subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatorio.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, di cui rispettivamente agli artt. 49 e 50 del D. Lgs. n. 276/2003, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

NUMERO MASSIMO

Ai sensi dell'art. 47, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

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

ESCLUSIONI

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L..

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ai sensi degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c..

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento.

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

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

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

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ.

Per gli apprendisti di cui al punto 2 trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato.

TIROCINIO PRESSO DIVERSE AZIENDE

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

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

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

1 - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO/DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 16 anni di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003.

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

	Livello finale e durata (mesi)	
	7°	oltre il 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36
Soggetti con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al l'attività da svolgere (*)	18	30

(*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 53, comma 1 del D. Lgs. n. 276/2003.

2 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

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

Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)

Dimensione aziende	7° liv.	6° liv.	5° liv.	4° liv.	oltre 4° liv.
Fino a 50 dip.	42	48	54	66	72
Da 51 a 250 dip.	36	42	48	54	60
Oltre 250 dip.	30	34	38	42	48

Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al

Pag. 8

l'attività da svolgere (*)

Dimensione aziende	7° liv.	6° liv.	5° liv.	4° liv.	oltre 4° liv.
Fino a 50 dip.	36	42	48	60	66
Da 51 a 250 dip.	30	36	42	48	54
Oltre 250 dip.	24	28	32	36	42

(*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione.

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi.

Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.

La durata dell'apprendistato, di cui ai precedenti punti 1 e 2, è incrementata di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:

- soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;
- soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;
- ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

3 - APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

RETRIBUZIONE

Per le tipologie di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi è così determinato :

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	12	12	-----
26	8	9	9
28	9	9	10
30	10	10	10
32	10	11	11
34	11	11	12
36	12	12	12
38	12	13	13
40	13	13	14

42	14	14	14
44	14	15	15
46	15	15	16
48	16	16	16
50	16	16	18
54	16	16	22
60	17	17	26
66	19	19	28
72	19	19	34

Il trattamento economico è così determinato :

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

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

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

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

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

FORMAZIONE (DI CUI ALL'ART. 49 D. Lgs. n. 276/2003)

1) Formazione non esclusivamente aziendale

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

Le parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono quelli previsti nell'ambito delle aree professionali, di cui all'allegato 1 del presente articolo, fino all'approvazione delle leggi regionali, come previsto dall'art. 49, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003.

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione, il monte ore per tale formazione è pari a 120 ore medie annue retribuite.

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

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

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta

sino a tale data.

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

I contenuti formativi si distinguono in:

- a) trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- b) professionalizzanti.

a) La formazione trasversale, da realizzare prevalentemente nel corso della prima parte del rapporto, è articolata nelle seguenti quattro aree:

- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

b) La formazione professionalizzante persegue i seguenti obiettivi formativi, quali, a titolo esemplificativo:

- la conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- la conoscenza delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale specifiche del settore;
- la conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;
- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1).

La predisposizione del percorso formativo individuale avverrà attraverso la compilazione dell'apposito modello (All. 2).

2) *Formazione esclusivamente aziendale*

Per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione governata e progettata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa e comunque senza il ricorso a finanziamenti pubblici (fatti salvi quelli eventualmente ammessi dai singoli enti locali per le imprese che attuino la formazione esclusivamente aziendale), di strutture locali e competenze esterne.

A norma del comma 5-ter dell'art 49, D.Lgs. 276/ 2003, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la durata della formazione stessa è quella riportata nelle seguenti tabelle:

Livello finale	Primo periodo : ore	Secondo periodo : ore	Terzo periodo : ore
Quadri, 1° e 2°	120	60	30
3°, 4° e 5°	80	40	20
6° e 7°	60	30	15

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Riduzione della durata della formazione in relazione al titolo di studio dell'apprendista:

Titolo di studio	Rid. 1° periodo: ore	Rid. 2° periodo : ore	Rid. 3° periodo : ore
Laurea	-60	-30	-15
Diploma	-40	-20	-10
Qualifica professionale	-20	-10	-5

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

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

IL TUTOR

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

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28.2.2000 e dalle regolamentazioni regionali; in particolare:

- * Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale.
- * La funzione di tutor può essere svolta:
 - nelle imprese con almeno 15 dipendenti, da un lavoratore qualificato designato dalle stesse;
 - nelle imprese con meno di 15 dipendenti, anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
 - in ambedue i casi di cui sopra, da un unico referente formativo aziendale, anche nel caso di pluralità di apprendisti e comunque per non più di 5 apprendisti (art. 2, comma 4 del D.M. 28.2.2000).
- * Le imprese, entro 30 giorni dall'assunzione dell'apprendista, indicano alla Provincia competente con riferimento alla sua sede di lavoro, la persona che svolge funzioni di tutor.
- * Il tutor deve:
 - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- * Il tutor aziendale:
 - affianca l'apprendista durante il periodo di apprendistato, trasmette le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative nell'ambito della formazione interna e favorisce l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
 - collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
 - esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa (all. 3), da far sottoscrivere all'apprendista per presa visione;
 - partecipa, all'avvio della prima annualità di eventuale formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, se organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterna, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

IL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dagli artt. 2, comma 1, lettera i) e 49, comma 5, lettera d) del D. Lgs. n. 276/2003, approvato con D.M. 10.10.2005.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

ORARIO DI LAVORO

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

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

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 10 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345).

Gli adolescenti (art. 11 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345), che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

PART TIME (Accordo 19.4.2006)

L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale.

In tal caso le durate per le singole tipologie dell'apprendistato si intendono proporzionalmente prolungate fino al massimo previsto per tali tipologie e pertanto fino a:

- apprendisti assunti fino al 28.2.2006: 48 mesi;
- apprendisti assunti dal 1.3.2006: 72 mesi (60 mesi per il settore Panificazione industriale).

RIPOSO SETTIMANALE

~~Ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.~~

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

LAVORI VIETATI

In applicazione dell'art. 7 del D. Lgs. 4.8.1999 n. 345, i minori non possono essere adibiti alle lavorazioni che espongono ad agenti fisici, biologici e chimici nonché ai processi ed ai lavori indicati nell'allegato I allo stesso D. Lgs.

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

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

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

FERIE

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

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

MALATTIA

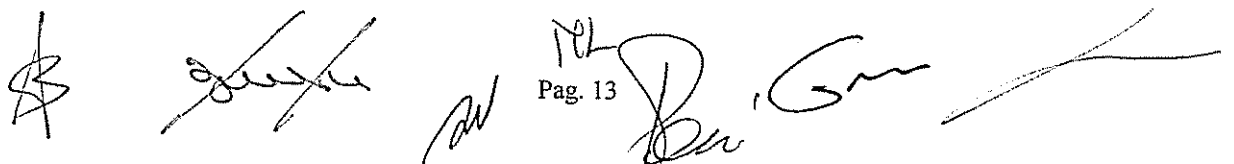
In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Trattamento economico di malattia per il settore panificazione industriale (Accordo 19.4.2006)

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

INFORTUNIO

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



CLAUSOLE DI RINVIO

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

Nota a verbale

Ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.

PANIFICAZIONE INDUSTRIALE:

TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Durata

Il rapporto di apprendistato ha le seguenti durate massime in relazione ai livelli da conseguire:

1° e 2°: 60 mesi

3A e 3B: 48 mesi

4° e 5°: 40 mesi

Tali durate sono:

- ridotte di sei mesi per i soggetti con titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, le durate di cui sopra sono. Per ottenere tale riduzione, i titoli di studio devono essere necessariamente certificati all'azienda prima dell'assunzione;
- ridotte di 6 mesi per i lavoratori che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni;
- incrementate di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:
 - a) soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcolodipendenza;
 - b) soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali;
 - c) ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione.

Trattamento normativo

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

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

Trattamento economico

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

Durata complessiva: mesi	Primo periodo: mesi	Secondo periodo: mesi	Terzo periodo: mesi
72	42	20	10
66	38	20	8
60	36	18	6

54	32	16	6
52	31	16	5
48	30	13	5
46	28	13	5
42	25	13	4
40	24	12	4
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

Per durate dell'apprendistato inferiori a 28 mesi il trattamento economico è così determinato :
- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

Formazione esclusivamente aziendale

Per il settore della panificazione industriale, le tabelle della durata della formazione esclusivamente aziendale sono le seguenti:

Livello finale	Primo periodo : ore	Secondo periodo : ore	Terzo periodo : ore
1° e 2°	120	60	30
3A e 3B	80	40	20
4° e 5°	60	30	15

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Riduzione della durata della formazione in relazione al titolo di studio dell'apprendista:

Titolo di studio	Rid. 1° periodo: ore	Rid. 2° periodo : ore	Rid. 3° periodo : ore
Laurea	-60	-30	-15
Diploma	-40	-20	-10
Qualifica professionale	-20	-10	-5

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purchè realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al punto 1) del titolo "Formazione" del presente articolo.

Nota a verbale

Per tutto quanto non esplicitamente previsto per il settore della Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori nel presente articolo.

ART. 56 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 55, 56 e 57 del presente C.C.N.L. (ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970) e l'eventuale regolamento aziendale interno.

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

- A. RIMPROVERO VERBALE
- B. RIMPROVERO SCRITTO
- C. MULTA non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione
- D. SOSPENSIONE dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro
- E. LICENZIAMENTO

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

attività istruttoria.

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

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

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

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

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

ART. 57 – DIMISSIONI

~~La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, per iscritto, con raccomandata a.r. o consegnata a mano alla direzione aziendale.~~

ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

Le parti, fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo Interconfederale 27.10.1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, convengono di definire gli aspetti demandati alla contrattazione nazionale di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza ed alla agibilità, nel seguente modo:

1) NUMERO RAPPRESENTANTI

a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008. L'elezione avviene con le modalità indicate al successivo punto 2).

b) Aziende con più di 15 dipendenti

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti a tempo indeterminato;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti a tempo indeterminato.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti in forza assunti a tempo indeterminato, che prestano la loro attività nelle sede/i aziendale/i; i lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro-quota.

Norma transitoria

Fino alla data di costituzione delle RSU, nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

Nota verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle RSU, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

2) MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

A - Rappresentante per la sicurezza aziendale

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti, che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espresso purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione aziendale.

B - Rappresentante per la sicurezza territoriale o di comparto

In applicazione dell'art. 48, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008, le modalità di elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o di comparto sono individuate dagli accordi interconfederali o, in loro mancanza, dalle parti a livello nazionale.

3) DURATA DELL'INCARICO

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

In applicazione dell'art. 50, comma 1 lettera e) del D. Lgs. n. 81/2008 il RLS e, ove previsto, il RLST, riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.

Copia di tale documentazione sarà consegnata al/ai RLS o al RLST, su sua/loro richiesta scritta, con sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Nel rispetto della riservatezza e/o del segreto industriale:

- dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico;
- i documenti consegnati al rappresentante non possono essere diffusi all'esterno dell'azienda.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva, di cui dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il suo contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

L'azienda informerà il rappresentante in merito agli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle osservazioni e delle proposte da lui formulate nonché all'attività di formazione sulla sicurezza dei lavoratori,

anche neo assunti.

5) PERMESSI

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

Nelle aziende o unità produttive, che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato, al rappresentante verranno concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno e pari a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti a tempo indeterminato.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i), l).

6) RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 35. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante riceve la formazione prevista dall'art. 37, commi da 10 a 14 del D. Lgs. n. 81/2008, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore iniziali, aggiuntive a quelle previste al precedente punto 5), di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

All'aggiornamento periodico, di cui all'art. 37, comma 11 del D. Lgs. n. 81/2008, sono destinate:

- 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori;
- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

UNIONALIMENTARI- CONFAPI

Aviaff. ou.
Alain B...
B...
Alc...

FAI-CISL

[Signature]

FLAI-CGIL

[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

Maria Laurenti