UNIONALIMENTARI
CONFAPI
Unione nazionale piccola e media industria alimentare

FAI - CISL **FLAI - CGIL** **UILA - UIL**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare

17 Aprile 2008

1 gennaio 2008 – 31 dicembre 2011

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Roma, 17 Aprile 2008

TRA

L'UNIONALIMENTARI - UNIONE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE,

RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE RENATO BONAGLIA,

DAI VICE PRESIDENTI ALBERTO VIAPPIANI, GIORGIO AGNELLINI, MASSIMO ANDALINI, RICCARDO BOSCOLO, FABRIZIO COCCO, GIANLUCA LONDI, DOMENICO MARI, STEFANO STANGHELLINI, DARIO VINCENZI, GIORGIO ZUBANI

ASSISTITI DALLA COMMISSIONE TECNICA COMPOSTA DA MARINO POZZI, FRANCESCO BATTAGLINI, PAOLO BURANI, ALBERTO PEDERZOLLI, GIUSEPPE VAIRA

E DALLA CONFAPI - CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA,

RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE PAOLO GALASSI;

E

LA FAI-CISL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE ALBINO GORINI, DAI SEGRETARI NAZIONALI AUGUSTO CIANFONI, STEFANO FAIOTTO, GIOVANNI PASTRELLO, SERGIO RETINI, ARMANDO ZANOTTI;

LA FLAI-CGIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE FRANCESCO CHIRIACO, DAI SEGRETARI NAZIONALI STEFANIA CROGI, IVANA GALLI, ANTONIO MATTIOLI E DA ETTORE RONCONI, IVANO GUALERZI, SIMONE PULICI, MATTEO BELLAGAMBA;

LA UILA-UIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE STEFANO MANTEGAZZA E DAI SEGRETARI NAZIONALI GIAMPIERO SAMBUCINI, TIZIANA BOCCHI, PASQUALE PAPICCIO, PIETRO PELLEGRINI, DAL TESORIERE ENRICO TONGHINI, DAL RESPONSABILE DI SETTORE GUIDO MAJRONE E DA LEONARDO LIPPA, ENNIO ROVATTI, PIERLUIGI TALAMO E ANTONIO MATTEI;

SI È STIPULATO IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL RINNOVO DELLE PARTI NORMATIVE ED ECONOMICHE DEL C.C.N.L. 6.5.2004 PER LE AZIENDE ED I DIPENDENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE.

ADEGUAMENTO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

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

Entro 3 mesi dalla data di stipula del presente C.C.N.L., le Parti esamineranno i rinvii alla contrattazione collettiva previsti dal Decreto Legislativo 6.2.2007 n. 25, ivi compresa la costituzione della "Commissione di Conciliazione per le contestazioni", di cui all'art. 5, comma 3, del medesimo decreto.

DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2008 e sarà valido fino al 31 dicembre 2011 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2009 per la materia retributiva.
Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.
Per quanto attiene le procedure per la presentazione della piattaforma contrattuale nazionale nonché i tempi di apertura dei negoziati si fa esplicito riferimento a quanto previsto dai punti 2.4 e 2.5 del Protocollo nazionale 23.7.1993, di seguito riportati :
" Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.
Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette.
La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.".

ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

L'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA/UIL, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle p.m.i. del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.
Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni:

Comitato di indirizzo

Entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.
Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente contratto.
Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.
Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti :
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in

particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane ;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà entro il mese di settembre 2008 per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.
A tal proposito UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL proporranno al FAPI l'emanazione di un apposito bando finalizzato al suddetto funzionamento.
Il Comitato potrà inoltre prevedere :

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

OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.
Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate::
- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;
- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita ;
- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;
- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee

iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
- il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:
- la costituzione di Osservatori di carattere territoriale, con particolare riferimento alle implicazioni sull'occupazione dei processi di terziarizzazione e di decentramento produttivo;
- la predisposizione di modelli organizzativi del lavoro e di orari di lavoro, che le aziende potranno adottare, qualora ritenuti funzionali alle proprie esigenze e specificità.

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporto.
Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:
* **la Commissione paritetica nazionale pari opportunità**, composta di 6 membri (3 designati dall'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI/CISL, FLAI/CGIL e UILA/UIL), alla quale é affidato il compito di studio e di ricerca finalizzato:
  - alla promozione di azioni positive, da attuare anche attraverso forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita familiare nonché specifiche iniziative formative, attingendo dalle risorse del FAPI;
  - ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;
  - a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, 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 anche relativamente alle "molestie sessuali";
  - a studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.

La Commissione si occuperà inoltre del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.

* una **Sezione competente in tema di ambiente e sicurezza alimentare**, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

2 - A livello regionale, di norma una volta l'anno, si effettueranno incontri tra le rispettive strutture per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale.
In tale sede verranno pertanto fornite le aggregazioni regionali dei dati di cui al precedente punto 1), che consentiranno alle parti di confrontarsi sugli interventi da sviluppare con la Regione in materia di:
- programmi di formazione e riqualificazione professionale;
- andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive, in linea con le raccomandazioni U.E.;
- predisposizione di progetti di ricerca applicata nel settore in raccordo con l'Ente Regione;
- piani di sviluppo regionale e raccordi all'indicazione della programmazione nazionale settoriale, con particolare riferimento alle politiche agricole regionali;
- iniziative di supporto finalizzate a:

- ricerca nel settore;
- risparmio energetico;
- tutela dell'ambiente anche mediante l'individuazione di aree destinate alla discarica dei rifiuti industriali.

Le parti potranno altresì concordemente articolarsi in sezioni per approfondire tali tematiche, se ritenute specifiche per i vari comparti nei quali si articola il settore alimentare.

3 - A livello provinciale, di norma una volta l'anno, si effettueranno periodici incontri tra le rispettive strutture, per un esame congiunto delle materie di specifico interesse di tale livello territoriale, concordemente individuate tra quelle elencate al precedente punto 2), sulla base delle aggregazioni provinciali degli stessi dati.
In particolare, saranno esaminate le situazioni di crisi, ristrutturazioni aziendali, processi di innovazione tecnologica, che diano luogo a riduzione di organico, per la ricerca, nell'ambito delle rispettive competenze di possibili soluzioni.

4 - A livello aziendale, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 25/2007 in tema di informazione e consultazione dei lavoratori, di norma una volta all'anno, saranno fornite, da parte delle aziende che, dopo il 23 marzo 2008, impieghino almeno 50 lavoratori in appositi incontri richiesti per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 25/2007 e con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni, informazioni riguardanti gli andamenti e le prospettive produttive, le diversificazioni di processo programmate, gli indicatori industriali (ad esempio il grado di utilizzo degli impianti), i programmi di investimento e le implicazioni di tali investimenti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro e delle tecnologie, che comportino rilevanti riflessi sull'occupazione e sull'andamento complessivo degli orari.
Nel corso di tali incontri le aziende forniranno anche informazioni sui dati consuntivi, sia quantitativi che qualitativi, dell'occupazione e su quelli prevedibili dell'andamento occupazionale in rapporto con gli eventuali processi di ristrutturazione e riconversione aziendale, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione femminile, giovanile ed agevolata, sui programmi di formazione professionale, che vengano organizzati anche con il concorso di Enti esterni.
Le parti potranno confrontarsi sulle informazioni rese, sulle opinioni espresse per iscritto dai rappresentanti dei lavoratori di cui sopra e sulle relative conseguenze nel corso degli incontri di approfondimento dalle stesse ritenute necessari.
In presenza di significativi processi di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unità produttive, le parti valuteranno, nel rispetto delle compatibilità economiche, prima della loro realizzazione, le opportunità offerte dal C.C.N.L. e dalla legislazione vigente per la ricerca di soluzioni alternative, che contengano o eliminino le conseguenze sui dipendenti.
Nelle aziende non identificate come sopra, ove esistano le R.S.U. e su richiesta delle stesse, con l'eventuale assistenza delle rispettive Organizzazioni territoriali, le parti potranno scambiarsi le informazioni congiuntamente ritenute utili in caso di:
- processi di ristrutturazione, di riconversione e/o innovazioni tecnologiche, che comportino riduzione, spostamenti, chiusure di reparti e unita produttive,
- definizione del premio per obiettivi di cui all'art. 54.

ART. 2 - FORMAZIONE

Le parti congiuntamente ritengono:
- che la formazione debba rivestire un ruolo strategico nella valorizzazione professionale delle risorse umane, tenuto anche conto delle sempre più rapide evoluzioni tecnologiche, nonché nelle conoscenze riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che la ricerca di un sempre più alto livello di qualità richiesto dal mercato sia un elemento fondamentale per dare competitività duratura all'intero sistema delle piccole e medie industrie alimentari.

Per il raggiungimento di tali obiettivi è indispensabile che la formazione, al di là delle conoscenze di tipo scolastico o derivanti dalle esperienze lavorative:
- consenta di acquisire professionalità specifiche, adeguate alle innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e di prodotto;
- sia sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro;
- consenta una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- faciliti il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

Nel comune presupposto che l'aggiornamento continuo e lo sviluppo delle risorse umane sono fattori determinanti per consentire il progressivo miglioramento delle competenze necessario per affrontare le sfide competitive dei mercati, le Parti, anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, favoriranno l'adozione di specifiche iniziative formative in particolare rivolte:

a) a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento, inteso come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite sia per la crescita della competitività delle p.m.i.;
c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 12, 13, 33 e 40 del presente C.C.N.L.;
e) a tutto il personale, per la diffusione della cultura:
   - della sicurezza, al fine di prevenire eventi infortunistici;
   - della sicurezza alimentare intesa come tutela del prodotto e dell'igiene alimentare ;
f) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'allegato 2 del presente C.C.N.L. ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con il "Fondo formazione PMI - FAPI", nonché attraverso l'utilizzo:
- del monte ore di cui all'art. 43, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.
Le Parti riconoscono nel Fondo Formazione PMI - FAPI uno strumento privilegiato di attuazione degli obiettivi suddetti, e pertanto si attiveranno a livello aziendale e territoriale al fine di facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti, nel rispetto delle condizioni contenute nei bandi periodicamente emanati dal FAPI.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

Assemblea
In relazione a quanto stabilito dall'art. 20, legge 20 maggio 1970 n. 300, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o unitariamente da parte di FAI/CISL-FLAI/CGIL-UILA/UIL, nelle singole unità produttive con almeno 16 dipendenti, potranno essere promosse assemblee del personale in forza presso l'unità medesima con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Esse saranno tenute in luoghi idonei messi a disposizione dall'Azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori degli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.
Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.
Le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera. Potranno partecipare alle assemblee dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.
La comunicazione dell'assemblea deve pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni lavorativi prima della data prevista.
La comunicazione scritta dovrà contenere l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata, nonché l'ordine del giorno.
Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore l'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa. Qualora le assemblee riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro purché non impediscano la normale attività dei lavoratori non interessati ad esse.
Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive, fatti salvi oggettivi motivi di impedimento.
Nell'ambito delle ore di cui sopra (10 o 6), le parti aziendali, in relazione a particolari strutture e/o esigenze organizzative, potranno concordare l'effettuazione di assemblee retribuite fuori dell'orario di lavoro.

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

Permessi per cariche sindacali
I permessi sindacali retribuiti spettanti alla RSU, comprensivi di quanto già previsto per i dirigenti delle RSA dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, sono i seguenti:
- unità produttive da 16 a 50 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 51 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;
- unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente, a cui sommano 288 ore annue fisse;
- unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 576 ore annue fisse;
- unità produttive da 601 dipendenti ed oltre: 3 ore annue per dipendente.

All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni Sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari ad 1 ora annua per dipendente, per la loro agibilità, per i membri dei comitati direttivi delle stesse e comunque per le fattispecie dell'articolo 30 della legge 20 maggio 1973 n. 300.
Eventuali condizioni di miglior favore esistenti in termini di permessi sindacali a livello aziendale alla data di stipula del presente C.C.N.L. , verranno mantenute se derivanti da accordi aziendali formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.
I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno, inoltre diritto ai permessi previsti dall'articolo 32 della richiamata Legge 20 maggio 1970 n. 300.
L'utilizzo dei permessi di cui sopra dovrà tener conto delle obiettive necessità produttive ed organizzative dell'azienda, in particolare nelle aziende di piccole dimensioni.
I permessi sindacali sono riferiti al numero dei seguenti dipendenti in effettivo servizio, calcolato come media dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre), arrotondata all'unità inferiore:
- lavoratori a tempo indeterminato (a dodicesimi per i lavoratori assunti o dimessi in corso d'anno e, per i lavoratori a tempo parziale, in proporzione al loro orario di lavoro rispetto al tempo pieno);
- lavoratori stagionali di cui al D.P.R. n° 1525/1963 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12);
- lavoratori assunti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 8 del presente C.C.N.L., di durata non inferiore a sei mesi (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso 12).

Versamento dei contributi sindacali
L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta.
Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nello 0,85% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali, che hanno carattere continuativo: minimo, contingenza, aumenti periodici di anzianità, premio di cui all'art. 46 del C.C.N.L. 29.4.1992; la delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare il contributo.
L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali, congiuntamente stipulanti il presente contratto, di norma mensilmente e comunque con cadenza non superiore al trimestre.
Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.
Le aziende forniranno, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, annualmente, l'elenco dei lavoratori iscritti.

"RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
1. Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL, e UILA-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui al protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.7.1993 secondo la disciplina della elezioni di cui all'allegato 1, ai cui contenuti espressamente si rinvia.
L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, a condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente Contratto Collettivo di Lavoro.
2. La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, con

contratto a tempo indeterminato o determinato, il cui contratto, a tale data, consenta una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.
Il mandato conferito scade automaticamente in caso di scadenza del termine del contratto a tempo determinato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova.
La ripartizione dei seggi, fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettante, verrà effettuata con riferimento al peso percentuale delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) sul totale degli addetti.
Qualora non vi siano candidati disponibili di una qualifica, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra.
3 . Il numero dei componenti la R. S. U. è pari a:
- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

Tale numero non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti al presente C.C.N.L.
Le parti stipulanti il presente accordo si impegnano a garantire in ogni azienda o unità produttiva comportamenti coerenti con quanto sopra convenuto, assicurando, ove necessario, gli opportuni interventi.
La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:
- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiori al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

La sostituzione del singolo componente decaduto o che abbia rassegnato le dimissioni dalla carica avverrà secondo le seguenti regole:
a) il componente eletto dimissionario o decaduto viene sostituito dal primo dei non eletti nella lista di origine;
b) il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

I nominativi saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite dell'API territorialmente competente.
Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente C.C.N.L.
Nelle unità produttive in cui si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in particolari periodi dell'anno, ciascuna delle quali di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare il nominativo di un rappresentante dei lavoratori addetti a tali attività, individuato tra questi, purché, alla data di tale comunicazione, nell'unità produttiva il numero di addetti a tali attività sia almeno pari a 35. Tale rappresentante affianca le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potrà utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U., secondo le indicazioni delle stesse.
4. Nelle unità lavorative con più di 9 R.S.U., per i rapporti con la direzione aziendale la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni Associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.
Il numero dei componenti l'Esecutivo non può di norma superare il 30% del numero dei componenti della R. S.U.
Spetta alla R.S.U. e in rapporto alle dimensioni aziendali decidere nel merito dei singoli casi.
5. La R.S.U. sostituisce le Rappresentanze sindacali aziendali di cui al C.C.N.L. 29.4.1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.
Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3), si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge legge 300/70.
Le Associazioni sindacali comunicheranno alla Direzione aziendale i nominativi dei beneficiari di tale tutela per il tramite dell'API territoriale.
Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente C.C.N.L. o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.
I permessi di cui sopra assorbono quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art. 23 della legge n.

300/1970.
6. Salvo quanto diversamente disposto dal presente C.C.N.L., le Associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20.5.1970 n. 300, dal presente C.C.N.L. e da accordi collettivi in atto.
7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 20.5.1970 n. 300, il pieno esercizio dei diritti sindacali e garantito a tutti i lavoratori in forza all'unità (diritto di assemblea, partecipazione alla costituzione della R.S.U., permessi per i componenti la R.S.U., diritto di informazione, ecc.).
Allo scopo, per i lavoratori normalmente svolgenti attività all'esterno dell'unità lavorativa, a livello aziendale saranno concordate modalità, tempi e luoghi adeguati.
8. Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

Nota a verbale
Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le Aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Chiarimento a verbale
Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3 del presente articolo, saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Dichiarazione e a verbale
Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

ART. 7 – PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova, espresso in giorni di effettiva prestazione, non superiore a:

Livelli	Giorni
Quadri, 1° e 2°	130
3°, 4° e 5°	90
6°	40
7°	35
8°	30

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.
In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.
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 ne 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.
Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e successive integrazioni e per quelle aggiuntive definite dalle Parti nell'art. 8, punto c) del paragrafo "Durata massima – deroghe – precedenze" e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima prevista dal presente articolo.
Laddove non fosse stato raggiunto il suddetto limite massimo, per i citati lavoratori sarà possibile stabilire un nuovo periodo di prova, in fase di assunzione, che complessivamente non potrà superare la differenza tra il periodo massimo previsto dal presente articolo e quello già compiuto nella stessa azienda nel biennio precedente.

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'ultimo comma dell'art. 10;
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 al 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^ nota a verbale dell'art. 37 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; 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 glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule predosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

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

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 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;
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. 8 BIS – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli da 20 a 28 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 626/94;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
7. sostituzione di lavoratori assenti;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche:
   - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
   - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;
11. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
12. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può inoltre essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 8 qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

I casi di cui agli alinea 1, 3, 6 e 7 del 1° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".

Ai sensi dell'art. 20, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei

mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. 19.9.1994 n. 626 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

1. PREMIO PER OBIETTIVI

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, per i rapporti a tempo determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

2. 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 quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente :
- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento ai contratti di sommistrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

NORMATIVA COMUNE AGLI ART. 8 E 8 BIS

Numero massimo per sostituzioni

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

Numero massimo per utilizzo solo di contratti a tempo determinato o solo di contratti di somministrazione

In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:
- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione);

- 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

Numero massimo per utilizzo contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

ART. 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

* 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 o dell'anno;
  - "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".
* L''instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).
* Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
* Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 6 del presente C.C.N.L..

CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, e dall'art. 3del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dal comma 44 dell'art. 1 della Legge 24.12.2007 n. 247, si demanda alle parti interessate la possibilità di inserire nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, 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.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.

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:
  - 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
  - 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

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.

(*)Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 37.

CONVALIDA DELLA TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (art. 5, comma 1 D. Lgs. n. 61/2001).

INFORMAZIONI ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Tali domande saranno prese in considerazione:

* se motivate da documentate necessità di:
  a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
  b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
  c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;

d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

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

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

B) Da tempo parziale a tempo pieno

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

DIRITTO DI TRASFORMAZIONE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA

In applicazione dell'art. 3, commi 12 bis e 12 ter, del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dalla Legge 24.12.2007 n. 247 :

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

(*) Per gravi malattie le parti intendono quelle previste nel secondo comma della terza nota a verbale dell'art. 37.

PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art 25.

Il lavoro supplementare è ammesso:

a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:
   - del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti;
   - del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
   - del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti.

   In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;

b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito.
   In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%.

Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 29, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.