

## **CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO**

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

Addì, 2 giugno 2000

### **TRA**

- la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini rappresentata dal Presidente Edvino Jerian, dai Vice Presidenti Luigina Barabino, Giuseppe Leonardo, Fabrizio Anselmi e Vincenzo Milillo, da Paolo Minuti, Claudio Fierro, Antonio Ventura, Franco Santini, Roberto Alvaro, Giancarlo D'Agostino, Carlo Pasquali, Marco Zelco, Gianni Colaianni, Orio Banzatti, Franco Busnelli

### **E**

- la FAT-CISL rappresentata dal Segretario Generale Uliano Stendardi e dai Segretari Nazionali Giovanni Pastrello, Sergio Retini e da Roberto Vicentini;
- la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Francesco Chiriaco e dai Segretari Nazionali Giancarlo Battistelli, Elisa Castellano, Vincenzo Lacorte, Laura Martini, Giorgio Scirpa e da Antonio Cogoni;
- la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini;
- e da una delegazione composta da dirigenti regionali e territoriali delle tre organizzazioni, e da delegati dei lavoratori;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

### **AVVERTENZA**

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale.

I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e, quindi, in quanto tali non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

## **PREMESSA**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ritengono necessaria l'emanazione di un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire il conseguimento della normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le aziende del settore.

In questo quadro le Parti si impegnano a proseguire la loro azione congiunta presso il governo e le istituzioni per conseguire l'approvazione del suddetto provvedimento.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità della panificazione, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie intendono favorire corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e di eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le Parti tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi gli eventuali percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le Parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione.

Le Parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le Parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore panario nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi ed occupazionali e il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo. In particolare, le parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione del settore, specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate, con particolare riferimento a provvedimenti in materia di oneri sociali.

In tale contesto le Parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del pane tradizionale Italiano rispetto al contributo offerto dal Settore alla formazione della ricchezza nazionale.

In questo quadro si collocano le eventuali modifiche della disciplina legislativa del settore anche tendenti ad attivare forme di sostegno e di agevolazioni degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione.

## **Art. 1 Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi al laboratorio di panificazione o comunque collegati per titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela o di affinità previsti per l'impresa familiare, qualunque sia il sistema produttivo, l'orientamento e l'inquadramento della aziende: artigiane, commerciali, industriali e cooperative.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce e ricomprende ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dal secondo livello di contrattazione di cui agli art. 9 e 10.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare a tutti i livelli e far rispettare la sfera di applicazione e, per il periodo tutto di validità, il contratto generale, le norme territoriali o aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di struttura adeguata.

Nel caso di difficoltà nella individuazione dei panifici di cui sopra a livello territoriale, è previsto l'intervento delle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto.

## **Art. 2 Procedure per il rinnovo del CCNL**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva alla scadenza del CCNL stesso, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex-indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo 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.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

## **TITOLO I : RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE**

### **Art. 3 Informazione e confronto**

Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro, e l'occupazione nel settore.

Ferme restando l'autonomia di iniziativa delle imprese e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Associazioni sindacali, le Organizzazioni contraenti si scambieranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre a livello nazionale, informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale.

In particolare saranno oggetto di comunicazione:

1) le informazioni atte al miglioramento della qualificazione della panificazione italiana relative alle strutture produttive e commerciali, all'affermazione dei parametri di qualità e genuinità del pane attraverso una migliore caratterizzazione

dei processi produttivi e la naturalità delle materie prime, particolarmente finalizzata alla tutela occupazionale del settore;

- 2) le informazioni sulle iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;
- 3) le informazioni al fine di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;
- 4) le informazioni sul numero delle aziende, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed alle condizioni strutturali delle medesime;
- 5) le informazioni sulla situazione in materia di collocamento allo scopo di favorire nelle imprese l'inserimento di lavoratori e di lavoratrici con tutela di parificazione in termini di diritti e di prestazioni, avendo anche riguardo all'incentivazione dell'assunzione di giovani;
- 6) le informazioni sui programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare;
- 7) le informazioni relative alle possibilità di accesso del settore a finanziamenti nazionali e/o comunitari, finalizzate allo sviluppo ed alla tutela dell'occupazione e della formazione professionale;
- 8) informazioni sullo stato di applicazione del d.l.g.s. 626/94 "Salute e Sicurezza".

In relazione a queste informazioni, a richiesta di una delle parti, seguiranno verifiche ed eventuale confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

#### **Art. 4 Strumenti nazionali**

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, costituiscono:

- L'Osservatorio Nazionale;
- La Commissione Paritetica Nazionale.

#### **Art. 5 Osservatorio Nazionale del settore Panificazione**

L'Osservatorio Nazionale sulla Panificazione è istituito come una struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti, nonché al fine di promuovere e coordinare la gestione dei programmi di ricerca e formazione professionale del settore.

L'Osservatorio nasce per permettere alle parti stesse di conoscere più approfonditamente e monitorare le tendenze e le caratteristiche del settore, in modo da favorire una corretta gestione delle relazioni sindacali. In tale contesto sarà promossa l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una politica di promozione del pane tradizionale italiano rispetto al contributo offerto dal settore alla formazione della ricchezza nazionale. Lo stesso dovrà provvedere all'elaborazione di interventi nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione, onde non pregiudicare le prospettive di mantenimento e di potenziale sviluppo dell'occupazione nel settore specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate.

L'Osservatorio verificherà inoltre la rispondenza dell'istituto dell'apprendistato alle esigenze del settore promuovendo interventi anche nei confronti delle istituzioni sia nazionali che regionali volti a migliorare ed a rendere il ricorso all'apprendistato maggiormente aderente alle peculiarità del settore. L'Osservatorio individuerà ulteriori qualifiche alle quali possa trovare applicazione l'apprendistato nell'ambito della revisione dell'attuale sistema classificatorio.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie che provvederanno alla gestione ed impostazione delle attività dell'Osservatorio. Il funzionamento dell'Osservatorio sarà garantito attraverso il versamento di un contributo da parte delle aziende pari a lire 5.000 annue per ciascun dipendente in forza al 31/12.

Le parti potranno designare esperti e studiosi di propria fiducia per collaborare all'attività dell'Osservatorio.

In via generale ed indicativa si prevede di strutturare tali attività in quattro aree.

### *1. Banca dati di settore.*

Obiettivo di tale banca dati è raccogliere e ordinare i dati e le informazioni, soprattutto quantitative, relative alle principali caratteristiche economiche, produttive e dimensionali del settore.

Indicativamente, tale banca-dati potrà articolarsi sui seguenti temi:

a) struttura del settore

(censimento aziende, numero, dislocazione, dimensioni, strutture occupazionali, ecc.);

b) andamento del settore e del mercato (censimento dei principali dati economici del settore ed identificazione delle tendenze evolutive);

c) evoluzione dell'organizzazione del lavoro;

d) struttura dei costi e dei prezzi (aggiornamento dei dati sulla composizione e l'evoluzione di prezzi e costi, anche per aree regionali o territoriali);

e) quadro normativo-legislativo (identificazione delle norme legislative relative al settore con particolare riferimento alle direttive comunitarie);

f) aspetti Europei (valutazione dei parametri produttivi ed occupazionali del settore relativamente agli effetti conseguenti all'integrazione europea).

### *2. Aspetti produttivi*

L'Osservatorio ha il compito di analizzare le problematiche di comune interesse delle parti relative alle specifiche caratteristiche produttive del settore, in particolare per le tendenze innovative, quali l'innovazione tecnologica e gli orari di lavoro, rileva i fenomeni relativi alle professionalità necessarie per proporre adeguati moduli formativi, raccoglie e archivia i dati relativi alle oscillazioni afferenti a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

### *3. Ricerche e formazione*

L'Osservatorio potrà promuovere e coordinare la gestione di ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale dopo averne comunque individuato gli opportuni obiettivi e bisogni, con particolare riguardo alla manodopera femminile e giovanile e lo sviluppo occupazionale del settore.

L'Osservatorio mette a disposizione delle Parti gli elementi informativi della banca-dati nonché le analisi relative agli aspetti produttivi.

#### *4. Ambiente e Sicurezza*

L'Osservatorio avrà il compito di monitorare, in tema di prevenzione-sicurezza e tutela della salute, i fabbisogni in funzione dello stato di applicazione delle normative sul territorio nazionale, raccogliendo e archiviando le esperienze sulla prevenzione al fine della loro diffusione.

Entro settembre 2000 le Parti si incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio nazionale.

### **Art. 6 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce organo preposto a garantire il rispetto delle intese ed a formulare alle Organizzazioni stipulanti proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto.

La Commissione Paritetica Nazionale esamina inoltre, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità delle procedure e dei tempi previsti dal presente contratto. Svolge inoltre funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di secondo livello.

A tal fine riceve le piattaforme di cui all'art. 9 e copia degli accordi conclusi.

Svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche territoriali (Regionali o Provinciali) le funzioni previste dai successivi articoli 13 e 14.

La Commissione Paritetica Nazionale avrà inoltre il compito di raccogliere e fornire all'Osservatorio tutte le informazioni sulle esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza e tutela della salute.

Definisce i parametri di misurazione delle oscillazioni relative a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Coordina e individua gli spazi di collaborazione e finanziamento nell'ambito formativo con gli organi istituzionali.

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà monitorare ed eventualmente promuovere le Commissioni Paritetiche territoriali.

### **Art. 7 Commissione Paritetica Nazionale - Procedure**

Per l'espletamento degli obiettivi previsti dal precedente articolo si applicano le procedure di seguito elencate.

La Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la Federazione Italiana Panificatori e si riunisce su istanza delle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle aziende tramite le organizzazioni locali di categoria aderenti alla Federazione Italiana Panificatori.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data delle convocazioni sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione Paritetica Nazionale, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Organizzazioni Sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (di I° e II° livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, in assenza della deliberazione della Commissione Paritetica Nazionale, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

## **Art. 7 bis - RSU nelle aziende con più di 15 dipendenti**

### *Premessa*

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa per brevità rinvio. le Associazioni aderenti a Federalimentare, l'Intersind e Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil concordano quanto segue.

### *1. Costituzione della RSU*

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Fat-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i Viaggiatori o Piazzisti e i lavoratori stagionali già formati dal presente accordo, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni Sindacali di cui al 2° comma, punto 1, parte prima, e al punto 4 lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o



comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

## *2. Composizione della RSU*

La RSU è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate 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 c.c.n.l e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

## *3. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri*

In relazione a quanto previsto al 2° e 3° comma, punto 2, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

## *4. Numero dei componenti la RSU*

Il numero dei componenti la RSU - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1, primo periodo - è pari a:

3 componenti nelle unità produttive 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;

11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;

13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;

16 componenti nelle unità da 751 a 1000 dipendenti;

21 componenti nelle unità da 1001 a 1500 dipendenti;

25 componenti nelle unità da 1501 a 2000 dipendenti;

27 componenti nelle unità da 2001 a 2500 dipendenti;

30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle RSA e ai dirigenti delle RSA - ivi compresi quelli dei VV.PP. - 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 vigente contratto e dal Protocollo del 13 gennaio 1994.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti RSA.

### *5 Durata e sostituzione dell'incarico*

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
  - qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni previste dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;
  - 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.
- In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato, in base a quanto previsto dal 2° periodo del precedente punto 2, dalle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

### *6 Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato*

Fermo restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

### *7. Permessi sindacali*

Alla RSU è attribuito un monte ore di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti la RSU - pari a quello che sarebbe spettato, a norma dell'art. 23 della legge n. 300 del 1970, ad un numero corrispondente di dirigenti della RSA delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del c.c.n.l.

Tale monte ore non comporterà comunque la lievitazione del monte ore complessivo.

Eventuali condizioni di miglior favore, a livello aziendale, in termini di permessi sindacali, verranno mantenute laddove derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

### *8. Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della RSU*

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della RSU, si fa integrale rinvio a quanto previsto nella parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre '93.

*9. Commissione elettorale scrutatori componenti del seggio elettorale e del Comitato di garanti.*

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 9, i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (vedasi punto 8 del presente accordo).

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge a favore dei dirigenti delle RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

*10. Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti*

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività. Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le RSU fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle RSU secondo le indicazioni delle stesse.

## **TITOLO II : RELAZIONI SINDACALI DI II° LIVELLO**

## **Art. 8 Diritti di informazione**

Annualmente, a livello territoriale (regionale o provinciale) o aziendale, di norma entro il primo quadrimestre e successivamente all'incontro nazionale di cui all'art. 3, le Organizzazioni territoriali dei panificatori e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali, anche avvalendosi delle attività dell'Osservatorio Nazionale, si incontreranno al fine di procedere ad uno scambio informativo sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale. In relazione a tali informazioni seguirà un esame congiunto relativamente alle materie in oggetto.

## **Art. 9 Secondo livello di contrattazione**

Le Parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale (regionale o provinciale) o, in alternativa, aziendale, nel rispetto di quanto precisato al punto 3) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende qui integralmente richiamato, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni del II° livello di contrattazione sono strettamente correlate:

- ai risultati conseguiti, aventi come obiettivo incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL;
- ai risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previdenziale previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993.

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

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra.

Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione Paritetica Nazionale.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Le parti firmatarie del presente contratto costituiranno una apposita commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del II° livello di contrattazione.

## **Art. 10 Contrattazione di II° livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale**

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le R.S.U., o, in loro assenza, territoriale.

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dall'articolo precedente.

## **Art. 11 Esame congiunto territoriale (regionale o provinciale)**

A livello provinciale o regionale, o aziendale per i panifici industriali, si procederà ad incontri di verifica tra le Parti relativamente all'organizzazione del lavoro, riduzione di orario (permessi retribuiti), straordinario ed eventuale articolazione della flessibilità.

Nell'ambito dell'attivazione del contratto di inserimento e del tempo determinato, è previsto un esame congiunto finalizzato alla verifica della conformità alle condizioni di applicabilità dell'istituto stesso previste dal presente contratto.

## **Art. 12 Commissioni Paritetiche territoriali (regionali o provinciali)**

Sono costituite a livello territoriale (regionale o provinciale) le Commissioni Paritetiche Territoriali aventi per oggetto il tentativo di conciliazione in prima istanza per tutte le controversie singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro delle aziende oggetto del presente contratto.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno il compito di approfondire la conoscenza del comparto della panificazione sul territorio attraverso una rilevazione dei fenomeni relativi alle professionalità necessarie per una attiva politica formativa, la rilevazione del posizionamento del comparto sui mercati e gli scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Dovranno inoltre rilevare la possibilità di sviluppo ed esigenze occupazionali con riferimento alla situazione locale del mercato del lavoro e dagli strumenti a disposizione delle parti.

Le Commissioni paritetiche avranno il compito di attivare le opportune procedure per individuare le soluzioni che possano consentire il ricollocamento dei lavoratori notturni inidonei di cui all'art. 34.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di coordinare le iniziative del servizio di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese attraverso l'individuazione dei fabbisogni in ambito territoriale, la programmazione delle attività formative proponendo percorsi congiunti per i rappresentanti alla sicurezza, la promozione di azioni per ricercare forme di sostegno economico finalizzate al risanamento ambientale alla sicurezza e ad interventi formativi, il monitoraggio sullo stato di applicazione delle normative in ambito territoriale con riferimento alle tipologie aziendali, la raccolta dei nomi dei responsabili del servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione,

dell'antincendio e del pronto soccorso, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di promuovere il ricorso al RSL di bacino, di disporre le procedure per l'attività dei responsabili territoriali dei lavoratori alla sicurezza e raccogliere le quote che concorrono al finanziamento dell'attività dei rappresentanti alla sicurezza di bacino, versate dalle imprese che utilizzano il servizio, nonché verificarne il flusso.

Le Commissioni paritetiche saranno anche la sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi della Legge 626.

## **TITOLO II BIS - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Art. 12 bis Sicurezza nei luoghi di lavoro**

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori alla sicurezza.

#### **REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE E L'ATTIVITA' DEI DELEGATI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA (RLS)**

##### **A) Imprese fino a 15 dipendenti**

Sul territorio vengono istituiti i rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza. Tali rappresentanti potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese territorialmente interessate e saranno formalizzati da FAT-FLAI-UILA.

Concorrono al finanziamento dei rappresentanti territoriali dei lavoratori alla sicurezza tutte le imprese che utilizzano il servizio con una quota annua pari a lire 5.000 per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno. Tali risorse verranno raccolte tramite versamento delle imprese alla Commissione paritetica territoriale.

Le imprese di nuova costituzione e quelle che per la prima volta si dotano di personale dipendente, sempreché utilizzino il servizio dovranno versare entro il 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura a fine anno.

L'accesso ai luoghi di lavoro dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza avviene alla presenza di rappresentanti designati dall'impresa e secondo le procedure previste dalla Commissione Paritetica territoriale.

I rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza resteranno in carica tre anni. Il RLS, eventualmente nominato all'interno delle aziende fino a 15 dipendenti, dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che sarà così ripartito: per le aziende fino a 10 dipendenti 10 ore annue; per le aziende da 11 a 15 dipendenti 15 ore annue.

##### **B) Imprese con più di 15 dipendenti**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU o in assenza, fra gli stessi lavoratori.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche il verbale dell'elezione e lo invia al datore di lavoro ed alla Commissione paritetica territoriale.

Il rappresentante dei lavoratori alla sicurezza resta in carica per tre anni.

Il RLS dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore e comunque i compiti attribuiti dall'art. 19 D. Lgs. 626/94, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 20 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del RSU. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Le imprese dovranno fornire ai RLS le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. I RLS potranno formulare proposte che dovranno risultare nel modulo della consultazione.

I RLS potranno richiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art. 11, comma 1 della 626 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Di norma le riunioni saranno convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

### **TITOLO III : MERCATO DEL LAVORO**

#### **Premessa**

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La presente disciplina sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dall'art. 17 "Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi", del CCNL stipulato il 15 maggio 1991.

#### **NOTA A VERBALE**

Per quanto concerne eventuali accordi in essere a livello territoriale, le Parti valuteranno le opportune armonizzazioni di eventuali trattamenti esistenti alla data di stipula del presente CCNL con la nuova disciplina contrattuale in esso prevista.

## Art. 13 Tempo determinato

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, è consentita, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 ed ai sensi del primo comma dell'art. 23 della Legge 23 febbraio 1987, n° 56, l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b), Legge n° 230 del 1962;
- b) punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
- d) sostituzione dei lavoratori temporaneamente dichiarati sanitariamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate.
- e) situazioni prolungate di assenza per malattia o gravidanza.
- f) necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.
- g) è altresì ammessa, nei casi di imprevedibilità, necessità o urgenza, relative all'attività aziendale, l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di lavoro con durata non superiore ad un giorno.

Ai lavoratori assunti ai sensi della legge 230/62 art.1 lettera A viene riconosciuto il diritto di precedenza di cui all'art. 9 bis della legge 236/93 che recita: "I lavoratori che abbiano prestato la loro attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'art. 8 bis del D.L. 29.1.83 n° 17, convertito con modificazioni dalla legge 25.3.83 n° 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro".

La durata dei contratti di cui alle lettere b), c) e f) non potrà essere superiore a sei mesi comunque prorogabili ai sensi della legge 18/4/62, n. 230.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lettere b) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	lavoratori dipendenti a tempo determinato
da 1 a 10	3 unità
da 11 a 25	30%
da 26 a 40	8 unità
da 41 a 60	20%
da 61 a 80	12 unità
da 81 e oltre	15 %

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si



computano per intero. Nel computo dei lavoratori a tempo determinato i lavoratori assunti a tempo parziale contano come una unità.

Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Nell'ambito del II° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui ai precedenti commi nonché quanto previsto dall'art. 17 della legge 56/87. Copia dei verbali e degli accordi verrà inviata alla Commissione Paritetica territoriale.

L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicati per le fattispecie di cui alle lettere a), b), c) e d) entro il termine massimo di 30 giorni all'Osservatorio Nazionale.

Copia della comunicazione di attivazione di contratto a termine, ove non concordato con le R.S.U., là dove presenti, verrà inviata alle organizzazioni sindacali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto come previsto dall'art. 11 relativo al contratto in oggetto.

All'atto della richiesta di nulla-osta ovvero dell'invio della comunicazione sostitutiva per le assunzioni di cui al presente articolo, l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento un attestato da cui risulti l'iscrizione all'Organizzazione Territoriale dei panificatori aderente alla Federazione Italiana Panificatori, nonché una dichiarazione d'impegno all'integrale applicazione del presente CCNL ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

## **Art. 14 Contratti di formazione e lavoro**

### **Premessa**

Nel quadro della più generale intesa tra la Federazione Italiana Panificatori e le OO.SS. firmatarie, per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

La Federazione Italiana Panificatori e le Organizzazioni Sindacali firmatarie ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende del settore.

### **Normativa**

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n. 451, contratti di formazione e lavoro mirati:

C.F.L. di tipo a.1) all'acquisizione di professionalità intermedie: (inquadramento A3, B3, III B, IV e V livello), con una durata di 18 mesi e l'utilizzo di 80 ore di formazione. Inoltre è consentita la stipula di C.F.L. di tipo a.1 con durata di 24 mesi e 120 ore di formazione per l'inquadramento B2.

Nell'ambito dell'attivazione del II livello la durata dei contratti di tipo a.1. potrà, in presenza di professionalità aventi necessità di particolare addestramento, essere elevata a 24 mesi con l'applicazione di 120 ore di formazione.

C.F.L. di tipo a.2) all'acquisizione di professionalità elevate: (inquadramento A1 Super, A1, A2, B1, I, II e III A livello), con una durata di 24 mesi e l'attivazione di 130 ore di formazione.

C.F.L. di tipo b) all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese (tutti i livelli, A e B ad esclusione di A4, B4 e del VI) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'articolo 25, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dal vigente contratto.

La formazione, ai sensi della legge 451/94, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) con durata di 18 mesi e di 120 ore per quelli con durata di 24 mesi. Per i contratti di tipo b) con durata di 12 mesi la formazione avrà durata di 20 ore finalizzate in numero di 10 alla sicurezza del lavoro, 6 alle norme sul rapporto di lavoro e 4 all'organizzazione del lavoro stesso. Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni Paritetiche competenti per territorio e l'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui agli allegati del presente contratto.

Il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione Paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nullaosta

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla

Commissione Paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'articolo 8 della legge n. 407/90 come modificato dall'articolo 16 D.L. 299/94 convertito nella legge 19 luglio 1994 n. 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 5 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nullaosta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa all'Organizzazione Territoriale aderente alla Federazione Italiana Panificatori.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro Organizzazioni territorialmente competenti che provvederanno a trasmetterle alle Commissioni Paritetiche territoriali e alla Commissione Paritetica Nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e provinciali del Lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni Circostrizionali territorialmente competenti.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti concordano la piena validità della presente normativa contrattuale in vigore sui CFL impegnandosi ad un puntuale recepimento di modifiche legislative.

#### **Art. 15 Contratto di inserimento**

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento finale.

Nell'ambito dello stesso verrà svolto un percorso formativo articolato su 20 ore ed avente per oggetto la sicurezza dei luoghi di lavoro, le norme del rapporto di lavoro e l'organizzazione del lavoro stesso.

L'attivazione dei contratti di inserimento verrà comunicata all'Osservatorio Nazionale entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Copia della comunicazione di attivazione di contratto di inserimento verrà inviata alle organizzazioni sindacali. Le stesse potranno, nel termine dei trenta giorni successivi, richiedere un esame congiunto come previsto dall'art. 11 relativo al contratto in oggetto.

#### **Art. 15 bis Lavoro temporaneo**

Le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinati dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2 della legge stessa, e cioè:

- "di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali";
- "di sostituzione di lavoratori assenti", anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della L. n. 196/97 citata:
  - a. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;
  - b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
  - c. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
  - d. 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;
  - e. 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.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui alle precedenti lettere a, b, c, d, e, non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

#### **TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI**

## **Art. 16 Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori**

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20-5-1970, n. 300, le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori in sede locale concorderanno le modalità per consentire ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori e di distribuire il materiale sindacale, il tutto subordinatamente alle necessità dell'azienda e senza intralcio per l'attività di quest'ultima.

## **Art. 17 Convenzioni INAIL**

In sede nazionale le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori hanno concordato la riscossione delle rispettive quote sindacali dai datori di lavoro e dai lavoratori che non si rifiutino espressamente, per mezzo di apposita convenzione con l'I.N.A.I.L, secondo le modalità definite nell'allegato n. 3.

## **Art. 18 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 nell'1% sull'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuali che hanno carattere continuativo: minimo e contingenza.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali congiuntamente stipulanti il presente contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

Si conviene inoltre che le aziende invieranno alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

## **Art. 19 Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive**

Per il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive valgono le norme di cui alla legge 20-5-1970 n. 300.

Durante l'aspettativa non competono diritti ad alcuna retribuzione, ivi comprese le mensilità aggiuntive, i compensi per ferie, le festività, il trattamento di fine rapporto, ecc..

## **Art. 20 Permessi sindacali**

Accordi sindacali tra le parti a livello territoriale o regionale definiranno permessi sindacali retribuiti per lavoratori che in rappresentanza della categoria siano componenti di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali.

### **Art. 21 Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

I permessi sindacali retribuiti per le Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, sono i seguenti:

- ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20-5-70 n. 300, art. 23;
- ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20-5-70 n. 300, art. 30).

## **TITOLO V : CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 22 Classificazione del personale**

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Il personale di cui al presente contratto si distingue in :

### **GRUPPO A : personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere.**

A1 Super. - Gestore di laboratorio. Si intende tale il prestatore d'opera al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'Art. 13 dello Statuto dei Lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati.

A.1 - Operaio specializzato; A.2 - Operaio qualificato di I° categoria; A.3 - Operaio qualificato di II° categoria; A.4 - Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

L'operaio è tenuto al trasporto dei prodotti dal laboratorio all'annesso negozio di vendita.

Premesso che, comunque, nella panificazione sono considerati operai specializzati i lavoratori con qualifica di impastatori e di infornatori, i lavoratori del presente gruppo si distinguono, come mansionario, in:

- **operai specializzati**, se hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

- **operai qualificati**, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;

- **operai comuni**, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

### **GRUPPO B: personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione ed amministrazione.**

B.1- Gerente, gestore, direttore;

B.2- Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

B.3 - Aiuto commesso, confezionatore;

B.4 - Personale di fatica, fattorino.

Il personale elencato ai punti B.1 e B.2, con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegate a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B.3 e B.4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio. Il personale di cui al presente gruppo, come mansionario, si divide in:

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

- **Commesso** - E' il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore.

Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa.

- **Cassiere** - provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario o del gestore.

- **Contabile** - provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti.

- **Magazziniere** - provvede alla verifica ed allo smistamento delle merci in partenza ed in arrivo.

- **Autista** - provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

- **Aiuto commesso** - colui che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita. In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerandosi come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.
- **Confezionatore** - provvede al confezionamento in serie dei prodotti o esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente.
- **Personale di fatica: fattorino** - è l'addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

### **Art. 23 Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie. Le semplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrare nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le Parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

**Primo Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

Esempi: capo ufficio di uno dei rami di attività dell'azienda (contabilità, personale, vendite, ecc.): capo centro elettro-contabile.

**Secondo Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

Esempi: Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri: addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel terzo livello).

**Terzo Livello "A"** - Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.



Esempi: capo squadra; capo linea.

**Terzo Livello "B"**- Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esempi: aiuto contabile, fatturista, addetto pratiche personale, magazziniere responsabile;

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico professionale.

Esempi: impastatore, infornatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

**Quarto Livello** - Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrativa d'ufficio di semplice natura esecutiva, con particolari attitudini.

Esempi: stenodattilografo;

- i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.

Esempi: aiutanti qualificati in panificazione, pasticceria, ecc.. addetto macchinario interno, addetto preparazione lieviti, autista, aiuto meccanico, aiuto elettricista.

**Quinto Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori che nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svolgono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione, dattilografo, centralinista, mulettista, custode, portiere.

**Sesto Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori nei vari processi produttivi e/o distributivi che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza.

Esempi: fattorini, personale di fatica, addetti a carico e scarico, manovali generici.

## **TITOLO VI : COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO**

### **Art. 24 Composizione delle squadre nella panificazione**

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'infornatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

E' implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale o continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e, poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

## **TITOLO VII : ASSUNZIONE**

### **Art. 25 Assunzione**

L'assunzione in servizio verrà effettuata nominativamente o numericamente così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria, così come convenuto al momento dell'assunzione o successivamente e risultante da atto scritto in relazione alla pluralità delle mansioni. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro o documento sostitutivo;
- b) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
- c) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
- d) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice fiscale;

Il datore di lavoro potrà inoltre richiedere altri documenti utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore viene assegnato, (es. certificato penale per il cassiere, ecc).

E' fatto obbligo al lavoratore dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e dimora nonché notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

### **Art. 26 Esclusione dalle quote di riserva**

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A1 super, A1, A2, B1, B2, B3, e dal I al IV livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'articolo 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

## **TITOLO VIII : PERIODO DI PROVA**

### **Art. 27 Periodo di prova**

Il periodo di prova, che dovrà risultare da documento scritto, non deve superare:

A1Super, B1 , I, II effettivo	90 giornate di lavoro
A1, B2, IIIA, IIIB effettivo	60 giornate di lavoro
A2, IV effettivo	45 giornate di lavoro
A3, B3, A4, B4, V, VI effettivo	30 giornate di lavoro

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova non spetta l'indennità di preavviso, ma solo la retribuzione per il lavoro prestato, comprese le competenze differite (13.a, 14.a, ferie), ove maturate, e quelle derivanti dal trattamento di fine rapporto.

La retribuzione durante il periodo di prova non può essere inferiore alle entità fissate nei contratti.

Al termine del periodo di prova, il dipendente, ove non sia stato licenziato o non si sia dimesso, s'intende confermato e detto periodo viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

### **TITOLO IX : APPRENDISTATO**

#### **Art. 28 Disciplina dell'apprendistato**

##### *PREMESSA*

Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea e che nella legislazione nazionale sono state introdotte con la legge 196/97 sostanziali modifiche alla disciplina dell'apprendistato, in parte recepite dall'accordo tra le parti del 12.2.98, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e l'incremento della professionalità in considerazione delle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare ulteriormente la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di attivare interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende del settore della panificazione e finalizzata all'acquisizione di professionalità adeguate da parte degli apprendisti.

In questo quadro le parti concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per mettere a disposizione una adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.

## *A) DURATA*

La durata massima dell'apprendistato è determinata come segue:

A1, B1, I° e II° livello	4 anni e 6 mesi per le aziende artigiane nonché, limitatamente alle assunzioni effettuate prima del 19 luglio 1997, per tutte le altre aziende
A1, B1, I° e II° livello	4 anni per tutte le aziende non artigiane e per i panifici ad indirizzo industriale, relativamente a tutte le assunzioni effettuate a decorrere dal 19 luglio 1997
A2, B2, livelli IIIA e IIIB	3 anni e 8 mesi
A3, B3, livelli IV e V	3 anni

L'apprendistato è ammesso anche per i giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

## *B) RICONOSCIMENTO DEI PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO*

Il periodo di addestramento effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

## *C) PROPORZIONE NUMERICA*

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968 n. 424, il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore non apprendista, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso, nonché il titolare e i collaboratori familiari.

Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 4 legge 8 agosto 1985, n. 443 concernenti il numero massimo di dipendenti apprendisti, in relazione al limite dimensionale dell'impresa artigiana.

Secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti in quelle aziende nelle quali l'imprenditore non ha alle proprie dipendenze personale qualificato o specializzato o ne ha meno di tre.

Nel computo dei lavoratori non apprendisti i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale contano come una unità.

## *D) PERIODO DI PROVA*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, la durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

#### *E) TRATTAMENTO NORMATIVO*

L'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Nel rapporto di apprendistato a tempo parziale così come regolato dall'art. 32, restano ferme le ore di formazione medie annue di cui al successivo punto H) e le durate di cui al precedente punto A).

#### *F) TRATTAMENTO ECONOMICO*

Le retribuzioni degli apprendisti sono le seguenti:

	liv. A3/B3	liv. A2/B2	liv. A1/B1
	IV - V	IIIA - IIIB	I - II
1° anno	65%	65%	65%
2° anno	80%	80%	80%
3° anno	90%	90%	90%

La percentuale va calcolata sulla paga base, ex indennità di contingenza, E.D.R. ed eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di II° livello relativamente alla qualifica per la quale l'apprendista è stato assunto.

I rapporti di apprendistato in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto sono regolati dalla precedente normativa.

#### *G) RINVIO ALLA LEGGE*

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le parti nel comune intento di dare applicazione al quinto comma dell'articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché all'art. 16, comma 1, della Legge 196/97 e comunque alle legislazioni in materia, concordano di elevare i limiti dell'età di assunzione degli apprendisti, fino a 29 anni per le qualifiche A1 e B1, fino a 26 anni per le qualifiche A2 e B2. Rimane fermo il limite di 24 anni per le restanti qualifiche.

Nelle imprese non artigiane e nei panifici ad indirizzo industriale possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 anni, elevabili a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993. Il limite di età è inoltre elevato a 26 anni per i soggetti portatori di handicap.

#### *H) FORMAZIONE - DURATA*

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO FORMAZIONE	ORE	MEDIE	DI
		ANNUE	
Scuola dell'obbligo		120	
Attestato di qualifica professionale		80	
Diploma di scuola media superiore		80	
Diploma universitario e diploma di laurea		80	

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, della legge 196/97 e dell'art. 2 del DM 7 ottobre 1999 e successive modifiche, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

### *1) FORMAZIONE - CONTENUTI*

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del DM 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente CCNL.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all' art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere i diritti e i doveri contrattuali.

Le parti firmatarie del presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali, con particolare riferimento alle iniziative promosse congiuntamente.

Inoltre, le parti, considerato il carattere sperimentale del presente accordo, convengono sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro paritetico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale per la definizione dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

## **TITOLO X: ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 29 Orario di lavoro**

Ai soli fini contrattuali l'orario di lavoro settimanale è fissato in 40 ore e articolato su sei giorni.

Nell'azienda dovrà venire affissa in modo ben visibile la tabella nominativa con l'indicazione dell'orario di lavoro del personale e del riposo settimanale.

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.

Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

### **Art. 30 Fissazione dell'orario**

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro secondo le esigenze produttive dell'azienda.

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

### **Art. 31 Flessibilità dell'orario di lavoro**

Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore.

Nell'ambito del II° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente

riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio Nazionale ed alle Organizzazioni Sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

## **TITOLO XI : PART-TIME**

### **Art. 32 Lavoro a tempo parziale**

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro di tipo verticale, orizzontale o la combinazione delle due tipologie, prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione del presente contratto;
- vi sia volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico produttive compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere e ferma restando la reciproca volontarietà;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per identiche mansioni;
- possibilità di prevedere un termine di conversione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno, prestabilendo la clausola sull'atto sottoscritto;
- applicabilità delle norme del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto a tempo parziale secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le Parti concordano la possibilità per i lavoratori occupati a tempo parziale di svolgere lavoro supplementare, quello corrispondente cioè alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le Parti ed entro il limite del tempo pieno, nel limite massimo del 30% e comunque complessivamente non superiore alle 10 ore giornaliere e/o non superiori a 200 ore annuali.

Tale prestazione sarà retribuita con la normale retribuzione oraria.



Il ricorso alla protrazione potrà avvenire su richiesta dell'azienda previa disponibilità del lavoratore e per le causali riportate all'art. 13 del presente CCNL lettere a), b), c), d), e), f).

Il lavoratore che, nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno, raggiunga 200 ore di prestazione supplementare avrà diritto a richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed in particolare al D.Lgs. 61/2000.

## **TITOLO XII : LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE**

### **Art. 33 Lavoro Straordinario**

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di 2 ore al giorno.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo e nell'articolo precedente hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692, e dell'articolo 9 del relativo regolamento.

### **Art. 34 Lavoro notturno e lavoratore notturno**

E' definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolga almeno tre ore del suo normale orario di lavoro in via non eccezionale durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4 comma 1 del D. lgs. 532/99, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Considerate le caratteristiche delle aziende del settore e le peculiarità che in tali aziende assume il lavoro notturno, le Parti si danno reciprocamente atto della oggettiva grave difficoltà di individuare soluzioni praticabili specie per quanto riguarda i limiti di orario giornaliero di lavoro che il D. Lgs. 532/99 prevede per i lavoratori definiti come notturni. A tal fine le Parti si attiveranno presso le sedi competenti per richiedere una sospensione delle sanzioni connesse all'applicazione dell'art. 4 D. Lgs. 532/99 in attesa di individuare più idonee soluzioni.

#### **Art. 34-bis Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni.**

Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50 % sulla retribuzione normale.

Al lavoratore notturno come individuato dall'art. 34, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art. 29 comma 3

#### **Art. 35 Lavoro festivo e domenicale.**

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione normale.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane competerà una maggiorazione del 75% della retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al personale in servizio nella giornata di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

#### **Art. 35 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale.**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

### **Art. 36 Cumulabilità delle maggiorazioni.**

Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 55%.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

In relazione agli art. 34, 35 e 36 del presente CCNL, le Parti si impegnano congiuntamente ad un riesame della materia a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica delle normative vigenti in materia di orari.

### **TITOLO XIII : FERIE E FESTIVITA'**

#### **Art. 37 Ferie**

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili ed ogni patto contrario è nullo. Esse possono essere divise in due periodi, previ accordi tra le parti.

Esse non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.

Il diritto alle ferie matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

#### **Art. 38 Festività nazionali ed infrasettimanali**

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:

Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elencata), 25 aprile, 1° maggio.

Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 35.

Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:

- 1) le ex festività del 2 giugno e 4 novembre danno diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;
- 2) le ulteriori 4 festività (S.Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

## **TITOLO XIV : CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO**

### **Art. 39 Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di quindici giorni di calendario.

Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 15 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione relativa a tale periodo, ha l'obbligo di esibire entro 60 giorni al datore di lavoro regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto di tali formalità il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che il congedo sarà retribuito computandolo sulla base della retribuzione normale.

### **Art. 40 Lavoratori studenti**

Fatto salvo quanto disposto in materia dalla Legge 20-5-1970 n. 300, i lavoratori che frequentano presso un Istituto pubblico un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore pro-capite nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.

Gli oneri derivanti saranno a carico dei datori di lavoro in forma collettiva, secondo il principio della mutualità che sovrintende alle Casse mutue.

## **TITOLO XV : CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI**

### **Art. 41 Chiamata alle armi**

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di legge.

Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

### **Art. 42 Richiamo alle armi**

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio.

In caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

## **TITOLO XVI : MALATTIE ED INFORTUNI**

### **Art. 43 Assicurazioni sociali**

Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:

- 1) degli infortuni sul lavoro;
- 2) delle assicurazioni sociali obbligatorie;
- 3) dei trattamenti di malattia e di prestazioni sanitarie.

### **Art. 44        Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda, previa convenzione con l'Istituto, anticiperà le indennità a carico dello stesso a condizione che non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso da parte dell'Istituto assicuratore.

### **Art. 45    Trattamento di malattia e di infortunio**

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati dalle Casse Mutue integrative di cui all'art. 47 ove esistenti.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto nelle provincie, per il personale impiegatizio, non fruente di assistenza economica da parte dell'Ente mutualistico, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

#### **Art. 45 bis - Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art.5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n.° 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 61. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

#### **Art. 45 ter - Malattia insorta durante le ferie**

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato

medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

#### **Art. 46 - Periodo di conservazione del posto**

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, di durata non superiore a mesi 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale .

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro col diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del TFR maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 45, il lavoratore assente per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro potrà essere licenziato.

#### **Art. 47 Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio**

Premesso che in ogni regione e/o provincia dovranno essere costituite "Casse mutue integrative per le malattie e infortuni dei dipendenti da aziende di panificazione", le Organizzazioni firmatarie convengono di operare congiuntamente per la risoluzione dei problemi di natura legale e tecnico-organizzativa relativi alla costituzione ed al funzionamento delle Casse medesime. Le Casse saranno finanziate con contributi posti a carico dei datori di lavoro nella misura del 75% e dei lavoratori nella misura del 25%. Esse avranno il fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico integrativo a quello di legge nei periodi di assenza dal lavoro indennizzati dagli Istituti assicurativi, e nel solo caso che sussista il diritto all'indennizzo.

Il lavoratore ha diritto all'integrazione nel solo caso che egli sia in regola con i versamenti delle quote di sua competenza dovute alla Cassa.

Nelle regioni e/o province dove è costituita la Cassa, i datori di lavoro che non vi aderissero saranno tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore nella misura del 100% della retribuzione.

Fatto salvo quanto previsto al 1° e 2° comma dell'art. 45, ove non fossero costituite le Casse, sarà comunque garantita ad ogni singolo lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, una integrazione salariale, per ogni giornata di assenza indennizzata dall'Istituto competente, nelle seguenti misure:

- Assenze dal 4° fino al 20° giorno compreso: 25% della retribuzione al netto del rateo di 13a e 14a mensilità;
- Assenze dal 21° giorno: 30% della retribuzione al netto del rateo di 13a e 14a mensilità.

Le integrazioni, nelle entità sopra previste, potranno anche essere determinate, nei contratti regionali o provinciali, in base a quote fisse concordate tra le parti.

### **TITOLO XVII : GRAVIDANZA E PUERPERIO**

#### **Art. 48 Gravidanza e puerperio**

Alle lavoratrici di cui al presente contratto saranno applicate le norme di legge e relativi regolamenti.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prescritta dalla legge alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, trattamento di fine rapporto, 13a e 14a mensilità per le quote non erogate dall'Istituto competente.



Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni né altri diritti connessi, con la sola eccezione del trattamento di fine rapporto.

## **TITOLO XVIII : TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 49 Paghe base nazionali**

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto dovrà sempre comprendere:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza all'1/11/91.

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue:

### **PAGHE BASE NAZIONALI**

	dall' 1.6.2000	dall' 1.3.2001	parametro
Tabella gruppo A			
A1 Super	1.351.000	1.390.000	193
A1	1.189.000	1.223.000	170
A2	1.049.000	1.079.000	149
A3	890.000	916.000	128
A4	792.000	815.000	113
Tabella gruppo B			
B1	1.311.000	1.349.000	188
B2	886.000	911.000	126
B3	786.000	809.000	112
B4	697.000	717.000	100

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 31.1.1977.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di giugno 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto alla tabella di cui sopra.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	Totale
<b>Tabella gruppo A</b>			
A1 Super	40.000	39.000	79.000
A1	36.000	34.000	70.000
A2	31.000	30.000	61.000
A3	27.000	26.000	53.000
A4	24.000	23.000	47.000
<b>Tabella gruppo B</b>			
B1	39.000	38.000	77.000
B2	26.000	25.000	51.000
B3	24.000	23.000	47.000
B4	21.000	20.000	41.000

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

**Art. 50            Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale dovrà comprendere:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza all'1/11/91;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti:

**PAGHE BASE NAZIONALI**

	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	parametro
<b>LIVELLO</b>			
1°	1.478.400	1.521.400	200
2°	1.365.300	1.405.300	184
3°A	1.260.800	1.297.800	169
3°B	1.175.000	1.209.000	157
4°	988.300	1.017.300	133
5°	876.000	902.000	119

6°	739.700	761.700	100
----	---------	---------	-----

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di giugno 2000, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

A titolo di chiarimento, si precisa che le suddette paghe base nazionali sono comprensive degli aumenti salariali che sono stati definiti nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze, a tutto il personale qualificato:

	dall'1.6.2000	dall'1.3.2001	
<b>Totale</b>			
<b>LIVELLO</b>			
1°	45.000	43.000	88.000
2°	42.000	40.000	82.000
3°A	38.000	37.000	75.000
3°B	36.000	34.000	70.000
4°	30.000	29.000	59.000
5°	27.000	26.000	53.000
6°	23.000	22.000	45.000

Il premio di produzione nazionale è determinato in cifra come da tabella seguente a far data dall' 1.8.1995:

LIVELLO	VALORE DEL PREMIO DI PRODUZIONE dal 1.8.1995
1°	68.160
2°	63.000
3°A	58.260
3°B	54.300
4°	45.600
5°	40.260
6°	34.080

**Art. 51 Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

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

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella:

LIVELLO	Minimi tabellari al 31.7.97	Scatto in cifra fissa dal 1.8.97
1°	1.327.400	66.370
2°	1.226.300	61.315
3°A	1.132.800	56.640
3°B	1.055.000	52.750
4°	887.300	44.365
5°	785.000	39.250
6°	663.700	33.185

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31.7.97 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui a livello territoriale, alla data del 31 luglio 1997, dovessero risultare minimi tabellari diversi, il calcolo degli scatti in cifra fissa dovrà essere su questi effettuato con i criteri indicati dal presente articolo.

#### **Art. 52 Ex indennità di contingenza ed E.D.R.**

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge 38/86 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che la quota oraria si ricava dividendo il valore mensile per 173.

I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Tabella gruppo A		Tabella gruppo B	
A1 Super	1.011.691	B1	1.016.990
A1	1.010.796	B2	996.738
A2	1.004.095	B3	991.653
A3	996.738	B4	987.545
A4	992.140		

Per il personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale i valori dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Livello	
1°	1.027.050
2°	1.021.424

3°A	1.016.152
3°B	1.011.857
4°	1.002.250
5°	996.524
6°	989.765

---

L'elemento distinto della retribuzione (EDR), pari a lire 20.000, continuerà ad essere erogato nella misura e con le modalità attualmente in vigore.

#### **Art. 52 bis Una tantum**

Per il periodo dal 1° agosto '99 al 31 maggio 2000, anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali verrà erogato a tutto il personale in forza alla data del 1° giugno 2000 un importo "una-tantum" di lire 80.000 lorde da corrispondersi unitamente alla retribuzione del mese di giugno 2000.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale nonché agli apprendisti, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Per il personale assunto successivamente al 1° agosto 1999 e fino al 31 maggio 2000, l'importo una tantum di cui sopra verrà erogato pro quota mensile, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza obbligatoria per maternità.

Per il personale assunto successivamente al 31 maggio 2000, non si darà luogo alla corresponsione dell'una tantum.

L'una tantum di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

### **TITOLO XIX : TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

#### **Art. 53 Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Il lavoratore ha diritto ad una 13.a mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre di ogni anno e ad una 14.a mensilità da corrispondere entro il 1° luglio di ogni anno; tali mensilità aggiuntive saranno commisurate alla retribuzione normale relativa all'ultimo mese di riferimento.

Il diritto alle mensilità aggiuntive matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Queste dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza, ove maturate, anche nel caso di cessazione di rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

I ratei di 13.a e 14.a mensilità, nella quota corrispondente al periodo di assenza dal lavoro per malattia, non sono a carico del datore di lavoro qualora tali periodi siano obbligatoriamente indennizzati da parte di un Istituto previdenziale.

## **TITOLO XX : PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 54 Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro**

Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: legge 604/66, legge 300/70, così come modificate dalla legge 108/90.

Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e preceduti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso di cui all'ultimo comma del successivo art. 61, di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale.

In caso di mancato preavviso, la parte inosservante deve all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

## **TITOLO XXI : TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **Art. 55 - Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.° 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale e I.V.C.;
- scatti di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza di cui alla legge 297/1982;
- premio di produzione;
- E.D.R.;
- 13a e 14a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di II° livello;.
- maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 c.c.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

## **NOTA A VERBALE**

Per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1982 valgono i seguenti criteri:

A) Per il personale impiegatizio:

- una mensilità di retribuzione percepita per ogni anno di lavoro prestato.

B) Per tutto il restante personale:

a) per le anzianità maturate al 31 dicembre 1974:

- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni;

- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni;

b) per le anzianità maturate dopo il 1° gennaio 1975:

- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro;

c) per le anzianità maturate dopo il 1° aprile 1980:

- giorni 22 di retribuzione per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di lavoro.

Le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

## **TITOLO XXII : PRESTAZIONI INTEGRATIVE**

### **Art. 56 Prestazioni integrative**

In tema di previdenza integrativa si rinvia all'accordo sottoscritto tra le parti in data 18/1/2000 e riportato all'allegato 5.

## **TITOLO XXIII : TURNISTI PANETTIERI**

### **Art. 57 Disciplina dei turnisti panettieri**

Per i turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro od assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.

Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13.a e 14.a mensilità, festività infrasettimanali e nazionali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37 per cento delle spettanze medesime.

## **TITOLO XXIV : LAVORO DEI MINORI**

### **Art. 58 Disciplina del lavoro dei minori**

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle relative disposizioni di legge. (L. 977/67, D.Lgs. 345/99, L. 9/99, ecc.).

Ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 977/67, come modificato dagli articoli 2 e 3 del D.Lgs. n.345/99, s'intende per bambino, il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente, il minore di età compresa fra i 15 e i 18 anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs.345/99, l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Si intendono comunque integralmente richiamate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela del lavoro dei minori.

## **TITOLO XXV : DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE - NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 59 Assenze**

Le assenze dovranno essere tempestivamente comunicate, motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento: in difetto gli assenti sono passibili di sanzione disciplinare di cui all'art. 61 del presente contratto.

### **Art. 60 Diritti e doveri**

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.

Il lavoratore deve osservare le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro ed avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Dovrà attenersi alle disposizioni di legge o di regolamenti anonari, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza. E' vietato fumare sul luogo di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.

### **Art. 61 - Provvedimenti disciplinari**

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

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;



e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c), e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lettera e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

#### AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- 8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;
- 10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle casse mutue integrative o, in mancanza di queste, al fondo adeguamento pensione dei lavoratori.

#### **LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI.**

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 14) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 16) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
- 17) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;
- 18) irregolarità nelle scritturazioni e/o timbrature dei cartellini di presenza;
- 19) recidiva nella mancanza di cui al precedente punto 12);
- 20) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 21) furto;
- 22) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
- 23) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
- 24) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 25) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 26) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 27) concorrenza sleale;
- 28) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;
- 29) insubordinazione grave verso i superiori.

#### **TITOLO XXVI : PARITÀ UOMO-DONNA**

##### **Art. 62 Parità uomo-donna**

Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alla legge n. 903/77 e successive modificazioni, ed alla legge n. 125/91, allegate al presente contratto.

#### **TITOLO XXVII : MOLESTIE SESSUALI**

### **Art. 63 Molestie sessuali**

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici e i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta alle Commissioni paritetiche territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

## **TITOLO XXVIII : LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

### **Art. 64 Lavoratori extracomunitari**

Per i lavoratori extracomunitari assunti attraverso i contratti di formazione e lavoro nelle qualifiche previste, alcune ore saranno dedicate all'apprendimento della lingua italiana, se necessario.

Se assunti nelle altre qualifiche va previsto un monte ore retribuito per la formazione professionale e/o l'apprendimento linguistico in base all'art. 20 del presente contratto.

Le parti potranno altresì concordare convenzioni (ex art. 17 della legge 56/87) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli Enti locali.

## **TITOLO XXIX : MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA**

### **Art. 65 Mancanza di energia elettrica**

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione normale.

## **TITOLO XXX : TRAPASSO DI AZIENDA**

### **Art. 66 Trapasso di azienda**

In caso di trapasso, cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, si fa riferimento all'art. 2112 cod.civ., come novellato dall'art. 47, L. 428/90.

## **TITOLO XXXI : INDUMENTI DI LAVORO**

## **Art. 67 Indumenti di lavoro**

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti:

Operai del gruppo A):

- 2 paia di calzoni (uno lungo e uno corto);
- 2 canottiere di lana;
- 1 grembiule;
- 2 copricapo.

Altro personale di cui al Gruppo B):

- 2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta, nonché due copricapo.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabilite nei contratti integrativi.

Allo scopo di far usufruire anche ai turnisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

Le parti in sede contrattuale locale valuteranno le esigenze e le caratteristiche degli indumenti di lavoro in correlazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

## **TITOLO XXXII : DECORRENZA E DURATA**

### **Art. 68 Decorrenza e durata**

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso, ai soli fini del suo rinnovo, decorre dal 1° marzo 2000 ed avrà vigore fino a tutto il 29 febbraio 2004. Per la parte economica avrà vigore fino al 28 febbraio 2002.

Per quanto concerne gli incrementi economici e le intervenute modifiche della normativa la decorrenza è stabilita a far data dal 1° giugno 2000.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata AR.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

## **TITOLO XXXIII : DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 69 Disposizioni finali**

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

che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

## **ACCORDO QUADRO NAZIONALE SUL RIALLINEAMENTO RETRIBUTIVO PER IL SETTORE DELLA PANIFICAZIONE**

### **PREMESSA**

La situazione di grave crisi economica ed occupazionale in cui versa il sistema produttivo di alcune aree del nostro Paese, in particolare del Mezzogiorno, cui sono collegati anche fenomeni di irregolarità che riguardano l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti, impone una svolta nella gestione delle relazioni sindacali nel territorio per agevolare una nuova fase di sviluppo e salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'attuale delicata fase della crescita e dell'azione di sviluppo che, ai diversi livelli interessa numerose aree del Paese, richiede oggi una nuova attenzione e un forte impegno delle parti sociali.

In particolare, lo sviluppo del Mezzogiorno necessita di un supplemento di iniziative che le parti sociali stesse possono svolgere anche attraverso l'avvio di azioni che agevolino la crescita nell'ambito delle regole da parte di tutto il sistema economico dei settori di interesse delle parti ed attraverso il rilancio di un sistema di relazioni sindacali capace di svilupparsi nell'ottica delle difficoltà esistenti e dei problemi da risolvere.

Le parti ritengono di rilevante interesse generale e compito delle parti stipulanti, per contribuire a superare situazioni anomale, promuovere nei modi e nei tempi adeguati una più generalizzata applicazione in particolari aree del Paese del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende di panificazione.

Il presente accordo recepisce ed è conforme a quanto previsto dall'art. 5 del D.L. 1/10/96 n. 510 convertito con modificazioni dalla legge 28/11/96 n. 608, dall'art. 23 della legge 196/97, dall'art. 75 della legge 448/98, e successive modifiche.

### **TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

- Le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. aderenti rispettivamente alla Federpanificatori e alla Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil potranno realizzare accordi nei territori di cui all'art. 92 , par. 3, let. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea per le aziende della panificazione, finalizzati a realizzare gradualmente il riallineamento retributivo rispetto ai trattamenti economici previsti dal vigente CCNL sottoscritto dalla Federpanificatori e dalla Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil.
- Possono accedere all'accordo provinciale tutte le aziende della panificazione che, alla data di entrata in vigore degli accordi provinciali, siano nelle condizioni di mancata applicazione dell'attuale CCNL con particolare riferimento agli aspetti retributivi e contributivi. Le aziende interessate possono avvalersene, attraverso espressa comunicazione all'Associazione provinciale aderente alla Federpanificatori ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti.
- Gli accordi provinciali di riallineamento retributivo, diventeranno operativi attraverso la sottoscrizione da parte delle imprese di verbali di recepimento con

le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale. Con la sottoscrizione del predetto verbale le imprese si impegnano all'applicazione integrale del vigente CCNL per i dipendenti da aziende di panificazione e suoi successivi rinnovi ed integrazioni.

- Il verbale di recepimento, che dovrà essere sottoscritto dalle imprese che intendono aderire, farà parte integrante dell'accordo provinciale
- La sottoscrizione del verbale di recepimento avverrà dopo un esame congiunto tra le parti, previa consultazione dei lavoratori interessati in quel momento in forza all'azienda ed adesione degli stessi che ne danno espressa delega alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
- Gli accordi provinciali intervengono per modulare la parte salariale (percentuali e durate) del CCNL di riferimento, le altre disposizioni contrattuali entreranno invece in vigore immediatamente all'atto dell'adesione, da parte delle singole aziende, all'accordo provinciale di riallineamento.
- Le parti concordano che la percentuale minima da cui avviare il riallineamento retributivo sia pari al 60% del trattamento retributivo previsto dal CCNL per le aziende di panificazione, composto da paga base nazionale, contingenza, EDR.
- Le articolazioni degli aumenti retributivi saranno definite nell'accordo provinciale.
- A decorrere dal giorno successivo alla scadenza del contratto di riallineamento provinciale, saranno applicati integralmente (100%) i trattamenti retributivi previsti dal vigente CCNL per le aziende di panificazione stipulato tra Federpanificatori e Flai-Cgil, Fat-Cisl, Uila-Uil.  
Le percentuali sopra indicate saranno applicate al trattamento retributivo, composto da paga base nazionale, contingenza, EDR.
- Gli accordi provinciali ed i relativi verbali di recepimento aziendali dovranno essere depositati presso le sedi provinciali competenti dell'INPS e dell'UPLMO entro 30 giorni dalla stipula ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L. 608/96 e successive modifiche ed inviati in copia all'Osservatorio nazionale che svolgerà azione di monitoraggio rispetto alla diffusione dei verbali di recepimento.
- Nel caso di assunzioni durante il periodo di riallineamento, accertata l'adesione del lavoratore stesso, ai lavoratori interessati verrà applicato l'accordo alla fascia retributiva in vigore alla data di assunzione.

***Roma, 2 giugno 2000***

---

ALLEGATO n. 1

**Progetto standard di formazione e lavoro**

**FAC SIMILE (da riportare su carta intestata dell'azienda).**

Oggetto: Progetto di formazione e lavoro.

Il sottoscritto .....nella sua qualità di .....  
della Ditta/Società.....sita in .....prov.

.....

Via .....n. ....tel. ....CAP .....

Esercente attività di .....aderente alla.....Codice Istat/o  
settore produttivo .....

Contratto applicato: CCNL Panificatori

Con organico di n. .... dipendenti addetti a tempo indeterminato di cui:

	alla data di	al .....
al.....		presentazione del progetto
Dirigenti	.....	.....
.....		
Quadri	.....	.....
.....		
Impiegati	.....	.....
.....		
Operai	.....	.....
.....		
Apprendisti	.....	.....
.....		
TOTALE	.....	.....
.....		

Precedente utilizzo dei contratti di formazione e lavoro:

Numero	Qualifiche	Tempi	% Conferme
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

chiede che venga approvato il progetto di formazione e lavoro di tipo a.1) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

ovvero

- il progetto di formazione e lavoro di tipo a.2) relativo al conseguimento della/e qualifica/che finali di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

- il progetto di formazione e lavoro di tipo b) per l'inserimento professionale nella qualifica di:

Numero	Qualifiche
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Livello iniziale di inquadramento .....

Livello finale di inquadramento .....

N. complessivo delle unità interessate all'assunzione .....

durata del/i contratto/i di formazione e lavoro:

Qualifiche	Tipo C.F.L.	Mesi	Tempi di assunzione
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....
.....	.....	.....	entro .....

La formazione, per i C.F.L. di tipo a.1) e per i C.F.L. di tipo a.2) consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni ed il conseguimento della qualifica oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento graduale nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

Per i C.F.L. di tipo b) la formazione sarà relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

In particolare:

- la formazione sarà, di norma, impartita presso i locali dell'azienda, dove viene svolta l'attività lavorativa;

- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a:

.....



.....  
La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre persone esperte, anche, relativamente ai monte ore sopra individuati, nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL Panificatori.

Ai sensi della legge 1618/1962 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale con la stessa qualifica.

Ai sensi dell'art. 2. Legge 675/1977, non sono in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.  
Dichiara infine di impegnarsi al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dell'azienda.

All. 1 - Attestato da cui risulti l'iscrizione dell'azienda all'Organizzazione territoriale aderente alla Federazione Italiana Panificatori.

Data.....

La Ditta.....

---

ALLEGATO n. 2

**FAC-SIMILE DI LETTERA PER LA COMUNICAZIONE RISOLUZIONE  
RAPPORTO DI LAVORO CON PREAVVISO**

R.R. ovvero raccomandata a mano

Con la presente Le comuniciamo la nostra decisione di recedere dal rapporto di lavoro con Lei corrente.

La informiamo altresì che dalla data di ricezione della presente decorrerà il normale periodo di preavviso.

Distinti saluti.

Data.....

Firma.....

---

ALLEGATO n.3

"Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura dello 0,30 % delle retribuzioni, di cui lo 0,15 % a carico del datore di lavoro e lo 0,15 % a carico del lavoratore.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione.

Le Parti concordano di effettuare riunioni periodiche per l'esame della contribuzione associativa, dei relativi tabulati e dati e per la rimozione di tutte le cause che ne limitano l'estensione e l'entità".

---

---

#### ALLEGATO n. 4

"Si riconosce che nella provincia di Bolzano la formazione professionale e l'apprendistato sono regolati da leggi e intese provinciali anche in deroga alle norme contenute nel contratto collettivo".

---

#### ALLEGATO n. 5

Il giorno 18 gennaio 2000 tra la Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri e Affini rappresentata dal Presidente Edvino Jerian e la Flai-Cgil rappresentata da Elisa Castellano; la Fat-Cisl rappresentata da Sergio Retini e la Uila-Uil rappresentata da Tiziana Bocchi - è stato sottoscritto il presente

#### ACCORDO IN TEMA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti, dopo aver approfondito e verificato le oggettive difficoltà che - pur in presenza del fondo denominato FO.NA.PP. allo scopo costituito - non hanno reso possibile il decollo della previdenza complementare nel settore della panificazione, convengono sulla necessità, non più rinviabile, di garantire ai lavoratori del settore tali prestazioni.

Inoltre, le parti ritengono che il FO.NA.PP. non costituisca strumento adeguato a garantire la previdenza al settore, tenuto conto delle potenziali dimensioni nel complesso ridotte che esso potrebbe raggiungere, tali da pregiudicare in prospettiva la possibilità di erogare prestazioni soddisfacenti e di garantire rendimenti competitivi rispetto ad altri fondi integrativi già avviati.

Le parti convengono, pertanto, sull'opportunità di avviare le pratiche necessarie alla dismissione del FONAPP.

Coerentemente con quanto sopra, ed al fine di garantire ai lavoratori del settore della panificazione la possibilità di accedere alla previdenza complementare, le parti si impegnano ad individuare a breve una soluzione concretamente attuabile che sia confacente con le esigenze previdenziali del settore.

In tal senso, le parti valutano in via preferenziale l'ipotesi, in quanto settore affine, di aderire ad ALIFOND (fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'industria alimentare) secondo quanto previsto dalle norme statutarie dello stesso; in alternativa, qualora tale ipotesi non risultasse adeguata, esamineranno la possibilità di individuare soluzioni diverse.

---

## ALLEGATO n. 6

### TABELLE DI CONVERSIONE IN EURO

(elaborate in base al tasso di conversione 1 euro = Lit. 1936,27 e secondo le raccomandazioni UE)

#### PAGHE BASE NAZIONALI

	dal 1.6.2000		dal 1.3.2001	
	importi in lire	importi in euro	importi in lire	importi in euro
<b>Tabella gruppo A</b>				
A 1 Super	1.351.000	697,733	1.390.000	717,875
A 1	1.189.000	614,067	1.223.000	631,627
A 2	1.049.000	541,763	1.079.000	557,257
A 3	890.000	459,647	916.000	473,075
A 4	792.000	409,034	815.000	420,912
<b>Tabella gruppo B</b>				
B 1	1.311.000	677,075	1.349.000	696,700
B 2	886.000	457,581	911.000	470,492
B 3	786.000	405,935	809.000	417,814
B 4	697.000	359,970	717.000	370,300

#### PAGHE BASE NAZIONALI

##### Panifici ad indirizzo produttivo industriale

Livello	dal 1.6.2000		dal 1.3.2001	
	importi in lire	importi in euro	importi in lire	importi in euro
1°	1.478.400	785,738	1.521.400	763,530
2°	1.365.300	725,777	1.405.300	705,119
3°A	1.260.800	670,258	1.297.800	651,149
3°B	1.175.000	624,396	1.209.000	606,837
4°	988.300	525,392	1.017.300	510,414
5°	876.000	465,844	902.000	452,416
6°	739.700	393,385	761.700	382,023

## **EX INDENNITA' DI CONTINGENZA**

---

---

	valore in lire	valore in euro
Tabella gruppo A		
A 1 Super	1.011.691	522,495
A 1	1.010.796	522,033
A 2	1.004.095	518,572
A 3	996.738	514,772
A 4	992.140	512,398

Tabella gruppo B		
B 1	1.016.990	525,232
B 2	996.738	514,772
B 3	991.653	512,146
B 4	987.545	510,024

### **Panifici ad indirizzo produttivo industriale**

Livello		
1°	1.027.050	530,427
2°	1.021.424	527,521
3°A	1.016.152	524,799
3°B	1.011.857	522,581
4°	1.002.250	517,619
5°	996.524	514,662
6°	989.765	511,171

---