

# PROPOSTE PER IL TAVOLO CONTRATTUALE DEL 16/3/2021

## Scala di PRIORITA'

- 1) definire il protocollo di accordo pandemia coronavirus
  - 2) inserire nel contratto una parte speciale relativa alle situazioni previste dal piano pandemico nazionale
  - 3) Modifiche all'attuale testo contrattuale con inserimento di elementi connessi al Piano Pandemico Nazionale
- 

### **1) Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro”**

#### **INFORMAZIONE**

L'azienda ha predisposto uno specifico documento informativo che è stato consegnato a tutti i dipendenti.

Il documento contiene un'informativa generale sulle disposizioni di legge e informative specifiche su compiti, comportamenti e misure adottate in relazione alle mansioni e al contesto operativo e DPI da utilizzare

#### **INFORMATIVA GENERALE**

L'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria

La consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio

L'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene)

L'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti

#### **INFORMATIVA SPECIFICA SU COMPORTAMENTI E COMPITI ASSEGNATI E CONNESSI ALLE MANSIONI E AL CONTESTO OPERATIVO, MISURE ADDOTTATE, DPI PREVENTIVI ANTICONTAGIO UTILIZZATI**

L'azienda fornisce una informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in

particolare sul corretto utilizzo dei DPI per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione di contagio.

#### **MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA**

**Nell'ingresso aziendale** sarà a disposizione disinfettante per le mani.

**Al momento dell'accesso il personale e PRIMA di entrare nei locali di lavorazione dovrà:**

a) Igienizzare le mani

c) Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea. A seguito di tale verifica, se messa in atto dall'azienda, si rileverà la temperatura senza registrare il dato acquisto se inferiore a 37,5°C. ; se superiore a 37,5°C l'interessato dovrà essere identificato, verrà registrato il superamento della soglia di temperatura e non sarà consentito

l'accesso ai luoghi di lavoro. Inoltre, si provvederà immediatamente ad allontanare il soggetto in questione dai locali aziendali e igienizzare con spray idroalcolico o varechina concentrata allo 0,1% l'ambiente in cui è avvenuta la rilevazione e ciò con cui può essere anche accidentalmente venuto a contatto.

L'ingresso in azienda di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID 19 dovrà essere preceduto da una preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione della salute territoriale di competenza.

#### **MODALITA' DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI**

Per lo scarico merci dovrà essere rispettata la seguente procedura:

Lo scarico merci avverrà in aree identificate e ben definite secondo modalità che non prevedano la contemporanea presenza di due o più persone nelle stesse. Le merci ricevute verranno successivamente poste negli spazi specifici a loro assegnati dal personale aziendale. Al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti, il controllo merci ricevute e la firma dei documenti accompagnatori dovrà avvenire indossando sempre la mascherina e con il rigoroso rispetto delle distanze di sicurezza interpersonali.

Relativamente all'accesso di personale esterno all'azienda (quali, ad esempio, manutentori, ecc..) essi dovranno:

se possibile preannunciare telefonicamente il proprio arrivo e la motivazione della visita aziendale all'arrivo seguendo le procedure definite per il personale aziendale; se necessario per le manutenzioni entrare nei locali aziendali, di preferenza dovranno farlo curando che nei locali in cui debbono operare non sia presente il personale aziendale. Qualora ciò non fosse possibile, è fatto loro obbligo di indossare la mascherina protettiva e rispettare tassativamente il distanziamento di un metro con chiunque sia eventualmente presente.

#### **PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA**

l'azienda assicura la pulizia giornaliera come da schede di procedura pulizia con particolare attenzione alla sanificazione con varechina diluizione 0,1% delle superfici di lavoro e dell'attrezzatura minuta utilizzata. Il personale deve effettuare la pulizia e sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi.

E' prevista inoltre la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni (spogliatoi, servizi, ecc.)

Nel caso si registrino casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, sarà effettuata una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circolare 5443 del 22 febbraio 2020.

## **PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

L'azienda comunica ai dipendenti ed eventuali altre persone occasionalmente presenti mediante informativa scritta posizionata agli ingressi aziendali che è obbligatorio per tutti i presenti in azienda l'adozione delle precauzioni igieniche previste e in particolare:

per le mani utilizzare i detergenti e i sanificanti messi a disposizione dall'azienda e posizionati agli ingressi, nei pressi dei lavandini e nella zona dei servizi;

## **ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

L'azienda rimodulerà per quanto possibile gli orari di lavoro utilizzando fasce orarie differenziate evitando o limitando per quanto possibile la contemporanea presenza ed utilizzo di forni e macchine sia degli addetti anche al fine di mettere a disposizione maggior spazio utile ai fini del distanziamento per ciascun operatore.

Laddove possibile e compatibilmente con gli spazi disponibili, l'azienda identificherà aree di lavoro. La contemporanea presenza di entrambi nel laboratorio di pasticceria prevede aree e postazioni di lavoro separate e distanti tra loro oltre un metro al fine di rispettare le norme in materia di distanziamento interpersonale.

In ogni caso tutti gli operatori saranno forniti di mascherina chirurgica da indossare obbligatoriamente nel caso non fosse possibile rispettare il distanziamento di almeno un metro.

**PERSONALE DI CONSEGNA.** Agli addetti alle consegne esterne, durante le operazioni di carico, scarico e consegna è fatto obbligo di indossare guanti e mascherina. Sia durante il carico che durante la consegna ai punti vendita dovranno mantenere comunque la distanza interpersonale di almeno un metro con eventuali altri operatori.

## **INDICAZIONI GENERALI IGIENICO - SANITARIE**

Ai fini della salubrità degli alimenti, tenuto conto che il coronavirus presenta resistenza anche a temperatura di 60° centigradi, si raccomanda la massima pulizia personale, il frequente lavaggio accurato delle mani e la loro sanificazione mediante soluzione idroalcolica.

## **GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

Gli orari sia di inizio lavoro che di fine lavoro devono essere scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi)

I dipendenti sono informati che devono evitare, per quanto possibile, di utilizzare i servizi comuni contemporaneamente. In caso ciò non fosse possibile dovranno indossare la mascherina.

## **GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e/o sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'amministratore o, in sua assenza, a chi ne fa le veci.

Si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria. L'azienda procederà immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

L'azienda collaborerà con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19.

Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

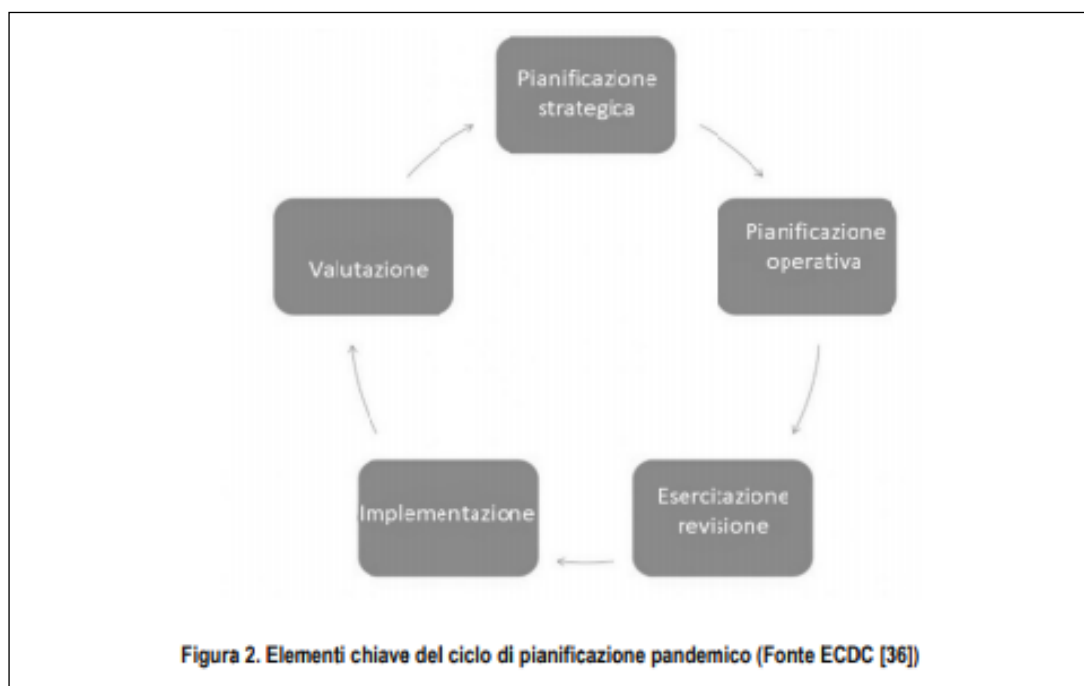
Il lavoratore al momento dell'isolamento, deve essere subito dotato ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

## 2) PIANO NAZIONALE PANDEMICO

Il [Piano nazionale pandemico](#) così come approvato dalla Conferenza Stato Regioni (Gazz.Uff. 28 genn. 2021) prende in considerazione non una situazione emergenziale episodica ma la possibilità che la stessa si verifichi anche dopo il coronavirus (leggi anche influenze stagionali più o meno gravi a carattere pandemico).

Conseguentemente, oltre alla predisposizione del protocollo di cui la punto A), si dovrà prendere in considerazione anche la possibilità che situazioni emergenziali possano avere carattere certamente straordinario ma anche ricorrente, relativamente ai quali sarà necessario predisporre regole specifiche anche in deroga a quelle previste dal CCNL ordinario. Ciò implica una rivisitazione della struttura contrattuale complessiva che dovrà prevedere due sezioni ovvero:

- **Una parte del contratto generale applicabile nelle situazioni di normalità.** (CCNL ordinario, da revisionare)
- **Un addendum “DEROGHE SPECIFICHE PER LE SITUAZIONI EMERGENZIALI”** che contempli: la preparazione delle imprese e dei lavoratori a possibili epidemie sia in termini di prevenzione che di comportamenti a epidemia in corso in funzione della gravità della stessa



Si riassumono di seguito le **SPECIFICHE FASI PREVISTE DAL PIANO PANDEMICO**:

- 1) **FASE INTERPANDEMICA**: corrisponde al periodo tra le pandemie influenzali. attività di sorveglianza epidemiologica delle sindromi-simil-influenzali e virologica dell'influenza. f
- 2) **FASE DI ALLERTA**: corrisponde alla fase in cui l'influenza causata da un nuovo sottotipo è identificata nell'uomo. Una maggiore sorveglianza epidemiologica e virologica e un'attenta valutazione del rischio,
- 3) **FASE PANDEMICA**: corrisponde al periodo di diffusione globale dell'influenza umana causata da un nuovo sottotipo.

All'interno della fase pandemica ciascun Paese può osservare diverse fasi della epidemia a livello nazionale con:

- **fasi acute** in cui i casi sono in aumento evidente, con numeri elevati e segnali di sovraccarico dei servizi sanitari;
  - **fasi post-acute** in cui i nuovi casi riscontrati al giorno hanno raggiunto un picco e, seppur ancora in numero elevato, hanno un trend in diminuzione;
  - **fasi di transizione epidemica in cui i casi sono stabili** o con variazioni contenute, l'incidenza è bassa e non si assiste ad un sovraccarico dei servizi sanitari. In altri termini sono fasi in cui l'epidemia è controllata a livello nazionale.
- 4) **FASE DI TRANSIZIONE:** con la diminuzione del rischio a livello globale, può verificarsi una de-escalation delle azioni, con riduzione delle attività di risposta alle epidemie in ambito nazionale e lo spostamento verso azioni di recupero, in base a valutazioni del rischio Paese-specifiche.

**Lo sviluppo di piani di continuità operativa** che coinvolgano tutti gli altri settori che potrebbero essere colpiti da una pandemia. ([vedi pag 31 -32 GU](#)) .

In particolare bisognerà tenere conto, per le imprese, [dell'All A1 del Piano Pandemico](#) : quindi si dovranno valutare compiti imprese ma anche doveri e sanzioni per i dipendenti. Quindi vanno **rivisti gli obblighi in materia igienico sanitaria che sono normalmente finalizzati alla sicurezza alimentare (pulizia delle mani, pulizia attrezzature e ambienti, ecc) poiché diventano obblighi di prevenzione epidemica** passando dalla pulizia e disinfezione generica alla disinfezione anticontagio.

Analogamente bisognerà prevedere quale presidio antiepidemico l'obbligatorietà contrattuale della vaccinazione (anche antiinfluenzale o altro, eventualmente da concordare con le autorità sanitarie locali) nonché l'obbligo di eventuali test di verifica di infettività.

Nello specifico **le parti dovranno riconoscere la possibilità, nel caso di periodi emergenziali (sia attuali che futuri) di flessibilità motivata sia da necessità oggettive** (e possibilmente in parte già oggi prevedibili) sia la necessaria modifica organizzativa del lavoro per le misure anticontagio (minimizzazione del personale contemporaneamente presente, periodi di lavoro di rotazione periodica dello stesso al fine di compartimentazione ed isolamento dell'eventuale rischio di contagio, ecc ) che potrebbe essere ad esempio relativa a **modifiche sia degli orari di lavoro, con possibili maggiori ricorsi a lavoro notturno e festivo sia alla necessità di flessibilità nell'adibizione a mansioni diverse dalla qualifica contrattuale.**

**Un ulteriore elemento di necessaria flessibilità deriva dall'indeterminatezza del mercato sottoposto e condizionato a più o meno frequenti modifiche nelle aperture e chiusure aziendali** (in particolare produzione, distribuzione, somministrazione e ristorazione) con variazioni improvvise e imprevedibili di caduta anche drastica della domanda o, viceversa, di **punte produttive** che possono richiedere anche lavoro straordinario e festivo, anche in considerazione di situazioni nelle quali parte del personale è assente o per COVID o per quarantena preventiva o per congedo per assistenza ai figli Covid in quarantena. In tali situazioni potrebbe verificarsi la necessità di richiedere al restante personale una presenza maggiore e anche oltre i limiti delle ore straordinarie e/o notturne contrattualmente previste.

Pertanto, nell'ambito di situazioni emergenziali che vanno considerate quali periodi emergenziali di carattere straordinario e come tali inseriti nel CCNL quali

**DEROGHE SPECIFICHE EMERGENZIALI** specificatamente applicabili alla **FASE PANDEMICA**:

- flessibilità di mansioni
- flessibilità oraria
- compensazione oraria picchi di lavorazione.

Sarà anche necessario normare le assenze non motivate da malattia conclamata quali le **quarantene amministrative** disposte da un Ente pubblico (ad esempio la Regione o il Comune), attraverso la chiusura di una zona particolarmente contagiosa; le assenze imposte dalla **quarantena “scolastica”** dei **figli minori di 16 anni**, o anche dalla **quarantena sanitaria** ordinata dal Dipartimento di prevenzione della ASL, in quanto il lavoratore è stato a contatto con un soggetto risultato positivo al Covid-19.

Necessaria una modifica o sospensione temporanea (es. 6 mesi) delle maggiorazioni notturne e festive relativamente alle fasi epidemiche da **ALLERTA** a **TRANSIZIONE** dei periodi epidemici

Prevedere anche contrattualmente l'obbligo del rispetto rigoroso regole igienico sanitarie personali e ambientali e l'adeguamento delle sanzioni ai lavoratori in funzione anche degli obblighi e delle finalità di salute pubblica.

## 2) MODIFICHE E INTEGRAZIONI CONTRATTUALI:

**VIGENZA CONTRATTUALE:** da ridefinire alla luce dell'andamento epidemico e della data di chiusura del rinnovo.

### Art. 13 Tempo determinato

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 %

**AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

Laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) i limiti come sopra definiti potranno essere maggiorati del 50% arrotondato all'unità superiore. Inoltre tali assunzioni eccedenti non saranno computabili ai fini del diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato.

## 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.

**ELIMINARE IL PRIMO CAPOVERSO: E'VIETATO.... (vedi variazioni in GRUPPO B)**

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

#### **A1Super. - 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.*

**SOSTITUIRE IL CAPOVERSO DI CUI SOPRA CON il seguente:**

Gli operai di cui sopra hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente e di regola saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti fermo restando che, ove occorra e nella necessità di assicurare il buon andamento delle produzioni, potranno essere chiamati a svolgere anche le mansioni di livello inferiore alla qualifica di appartenenza senza variazioni retributive.

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

**MODIFICARE IN:** L'operaio, laddove richiesto, è tenuto al trasporto e consegna dei prodotti.

~~*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:*~~

**MODIFICARE la frase precedente in:** 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.

**RIDEFINIRE la voce OPERAI SPECIALIZZATI al fine di chiarire meglio il ruolo del datore di lavoro artigiano:**

- **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. Nel caso di aziende artigianali nelle quali il datore di lavoro partecipa attivamente e in presenza all'attività produttiva aziendale sarà il datore di lavoro stesso ad assumere la qualifica relativamente alle responsabilità tecnica sopra richiamata.

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

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

**SOSTITUIRE LA DEFINIZIONE DEL GRUPPO CON personale addetto a funzioni di vendita, di servizio, somministrazione distribuzione ed amministrazione.:**

- B.1- Gerente, gestore, direttore;
- B.2- Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;
- B.3 Super;
- B.3 - Aiuto commesso, confezionatore;
- B.4 - Personale di fatica, fattorino.

**INSERIRE :**

: nell'ottica delle nuove tipologie di produzione, servizio e vendita delle imprese e in quella della necessaria integrazione complessiva delle funzioni aziendali, il personale di cui alle classificazioni **B.1- B.2- - B.3** potrà essere adibito anche alla somministrazione e alle attività ad essa connesse



nonché alla preparazione dei prodotti ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva

Il personale classificato come **Super B.3** oltre ad essere addetto a **funzioni di vendita, distribuzione e somministrazione, potrà** collaborare alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione..

*Il personale elencato ai punti B.1 e B.2, con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegatizie 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.*

**MODIFICARE IL PRIMO CAPOVERSO COME SEGUE:**

Il personale B.1 è da considerare con mansioni impiegatizie a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B2, B.3 B.3 SUPER e B.4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio.

Il personale di cui al presente gruppo, come mansionario, si divide in:

**Relativamente alle definizioni nella classificazione (gerente, commesso, autista, ecc.), eliminare le singole definizioni e raggruppare le funzioni in singole voci come segue**

**B.1-** *Gerente, gestore, direttore;*

**MODIFICARE IN :**

**B1 -E'** il prestatore d'opera che ha la direzione gestionale effettiva dell'esercizio, sia esso sede produttiva o commerciale o di servizio, lo ha in consegna; provvede anche agli acquisti, 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 sia per le merci assunte in carico che per l'osservanza delle normative in materia di igiene degli alimenti e sicurezza sui luoghi di lavoro.

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

**MODIFICARE IN**

**B2 - E'** il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita e alle attività di servizio (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la somministrazione) 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. Provvede alla raccolta degli ordinativi della clientela. Potrà essere adibito allo svolgimento di specifiche funzioni di magazziniere e/o autista e consegnatario degli ordinativi.

## **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'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.*

**DA SOSTITUIRE CON : L'operaio specializzato (A1) potrà essere coadiuvato da uno o più operai qualificati (A2) e/o operai generici o comuni (A3)**

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.

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

1. Alla luce delle peculiarità tecnico produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, 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 ai sensi dell'art. 29, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.

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

3. 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.

4. 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 annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

5. Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio Nazionale ed Organizzazioni Sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso. Ai fini di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

#### **AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

Laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) : in considerazione degli improvvisi picchi o cadute produttive e commerciali connesse alle variazioni di attività conseguenti a provvedimenti legislativi nazionali o regionali o comunali, in deroga a quanto previsto dal punto 4, non verranno riconosciuti ulteriori ore di permessi annuali. In deroga a quanto previsto dal punto 5, l'azienda comunicherà con 48 ore di anticipo dell'applicazione del programma di flessibilità pandemico nonché tempestivamente eventuali variazioni allo stesso. L'applicazione di flessibilità per causa pandemica non rientrerà nei parametri di computo del periodo di 12 mesi del programma di flessibilità in regime ordinario di cui al comma 5.

#### **d) Lavoro supplementare (per part time) e straordinario (per full time)**

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

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

#### **AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

**Laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) il datore di lavoro potrà altresì richiedere prestazioni di lavoro supplementare e straordinario motivato dalla situazione di eccezionalità epidemica.**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del Dlgs. 15.6.2015, n. 81 e della vigente disciplina contrattuale per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%. Le parti concordano che la maggiorazione fissata è omnicomprensiva ed esclude ogni incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (es. t.f.r.).

#### **e) Clausole elastiche**

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

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

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

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

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

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

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

#### **AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

Laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) non daranno diritto a maggiorazioni retributive.

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

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

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

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

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

1 Ad eccezione del caso di cui all'art. 31 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

2 Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue, incrementabile mediante accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico – produttive.

3 Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

### **AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

Laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 20 % sulla retribuzione normale.

### **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.

### **AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

- inoltre laddove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3), **Le cause di eccezionalità per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno avranno durata connessa con la vigenza del periodo di durata della fase pandemica stessa.**

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE SUL LAVORO NOTTURNO**

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. 66/2003 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. 1 D.lgs. 66/2003 in attesa di individuare più idonee soluzioni. **RICHIEDERE L'ATTIVAZIONE EFFETTIVA PER LA SOSPENSIONE DELLE SANZIONI**

#### **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 6.

**NOTA:** il ccnl commercio ha una maggiorazione del 15%.

**MODIFICA RICHIESTA: portare la maggiorazione a non più del 25% .**

**AGGIUNGERE un punto PANDEMIA:**

Ove ricorrano le condizioni di eccezionalità connesse a periodi emergenziali ricadenti nelle tipologie relative alle fasi pandemiche di cui al piano nazionale pandemico Punto 3) Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 15%.

Tale periodo non verrà computato ai fini della definizione di lavoratore notturno.

#### **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.

**Modificare: (nota: il ccnl commercio ha una maggiorazione del 30 %):**

**riportare le maggiorazioni per il domenicale al 30% .**

#### **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%.

**MODIFICARE IN: Cumulabilità delle maggiorazioni.**

Fermo restando che la maggiorazione relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 35%.

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

**AGGIUNGERE** un punto PANDEMIA per congedi dovuti a situazioni pandemiche

**Art. 60 - Diritti e doveri DA RIVEDERE**

**Art. 61 - Provvedimenti disciplinari DA RIVEDERE**