

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Roma, 21/12/2012

Decorrenza: 01/01/2013

Scadenza : 01/01/2016

ASSOCIAZIONI Datoriali

A.C.A.I. (Associazione Cristiana Artigiani Italiani) Il presidente Dino Perrone

Co.N.A.P.I. (Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori) Il presidente Minichiello Basilio

Associazione sindacale

U.G.L. Agroalimentari (Unione Generale del Lavoro Agroalimenatri) Il segretario Generale Paolo Mattei e
il vice segretario confederale Ugl Serafino Cabras

Contratto collettivo nazionale di lavoro Settore alimentazione & Panificazione

Per i lavoratori dipendenti delle aziende del settore Artigianato alimentare e Panificazione

Con la consulenza giuridica della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei
Consulenti del Lavoro

Spett.

Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Direzione generale della tutela, delle condizioni di lavoro, divisione
IV

Spett. I.N.P.S.

Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Spett. I.N.A.I.L.

Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro

Spett. C.N.E.L.

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, per nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che è accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine, in 10 (dieci) copie in originale.

Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le organizzazioni, confederazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare la massima diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti.

Le parti contraenti si impegnano a far rispettare ai propri iscritti il presente CCNL a tutti i livelli territoriali e per tutto il periodo della sua validità.

Con riferimento a quanto sopra detto e convenuto tra le parti, si stipula il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale.

Fondazione Studi

Consiglio Nazionale dell'Ordine
Consulenti del Lavoro

Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 ROMA
Cod. Fisc. 97237810581
Partita IVA 06787981007

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari per le seguenti attività: Albergazione, alimentari vari, alimenti zootecnici, apicoltura, biscotti e fette biscottate, involucri naturali per salumi, conserve animali, dolciaria, frantoi, gastronomia, gelateria, lattiero-casearia, lievito, macellazione e lavorazione carni, molitura dei cereali, altre lavorazioni di semi e granaglie, friggitoria, paste alimentari, prodotti farinacei, pasticceria fresca e conservata, paninaria, pastificazione, piadina e similari, pizza, preparazioni alimentari varie, prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati, prodotti di panetteria, ristorazione, rosticceria, torrefazione del caffè, succedanei del caffè e del thè, Yogurterie, vini, zucchero e dolcificanti, produzioni di alimenti con vendita al minuto anche in forma ambulante o di posteggio.

Settore Panificazione: Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, compreso le attività collaterali e complementari, negozi di vendita del pane e generi alimentari vari.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

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

Art. 3 - Reclami e controversie

Le parti concordano che in caso di controversie nel rapporto di lavoro, sia individuali che plurime, aventi per oggetto l'applicazione delle norme del rapporto di lavoro, si procederà col tentativo di composizione pacifica.

Fermo restando la possibilità di soluzione diretta attraverso la mediazione delle controversie attraverso la mediazione delle associazioni sindacali dei datoriali e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Le parti convengono che il presente CCNL scadrà il 01/01/2016. e che il CCNL ha durata triennale

Art. 4 bis - Trattamento di miglior favore

Le parti danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 5 - Pari opportunità

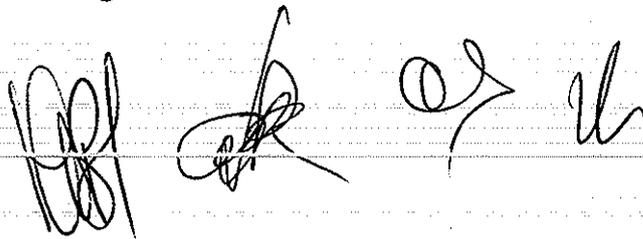
Al fine di promuovere la cultura e le azioni tese ad una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia.

Al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro, le parti si impegnano ad esaminare e monitorare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, esaminandone le problematiche connesse all'accesso del personale femminile.

Si impegnano inoltre a studiare specifici piani di intervento per facilitare l'inserimento con particolare attenzione al reinserimento dopo l'assenza per maternità.

Studiare forme per prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Studiare iniziative per prevenire il fenomeno del "Mobbing".



Art. 6 — Formazione continua e aggiornamento professionale

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda. Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti, nell'individuare Eurofondo quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare il Piano formativo settoriale, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale. Pertanto, viene stabilito che per i lavoratori il monte ore è di 50 annue.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Art. 7 — Accordo interconfederale

Le parti convengono il recepimento di quanto contenuto nell'accordo interconfederale del 17/07/2012 tra Conapi, Acai e Ugl ,

Art. 8 Assemblea

Si riconoscono a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente e sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, e deve tenersi preferibilmente ad inizio o fine anno previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori.

Il datore di lavoro avrà il compito di convocare l'assemblea con preavviso di almeno 3 giorni indicando l'orario ed il luogo di svolgimento.

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali

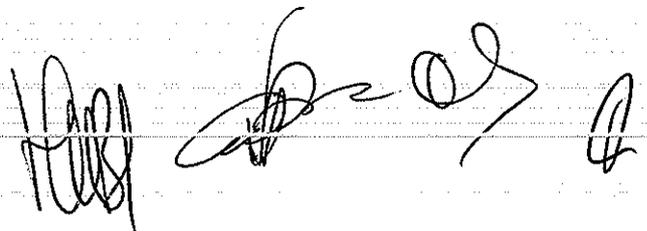
I rappresentanti sindacali degli organismi provinciali Ugl usufruiranno 20 ore di permessi retribuiti per ciascun dipendente.

I permessi verranno usufruiti con espressa richiesta scritta con almeno 10 giorni di anticipo e salvo gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 10 Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che facciano richiesta mediante consegna in una delega dagli stessi sottoscritta debitamente. Il valore del contributo è fissato all' 0,8 % della retribuzione tabellare nazionale.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui C/c indicati da Ugl Nazionale.



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

Al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori attraverso azioni finalizzate alle relazioni sindacali e a promuovere la contrattazione collettiva, le parti convengono nell'attivazione di un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale ed in particolare attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) definizione di un sistema per la conciliazione delle vertenze individuali e collettive;
- b) raccolta ed analisi delle esigenze territoriali delle parti;
- c) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti.
- d) in collaborazione di Eurofondo, attività rivolte alla formazione continua, formazione e riqualificazione professionale.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazione venga ripartito tra datori di lavoro e lavoratori in maniera equa. Pertanto i datori di lavoro verseranno una quota "Una Tantum" di Euro 12 (Dodici) di cui 6 euro per conto del datore di lavoro e 6 euro per conto del lavoratore.

Le parti concordano nell'apertura di un conto corrente cointestato ove far convergere le risorse.

Le risorse saranno utilizzate per le finalità sopra stabilite attraverso una suddivisione equa fra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari del presente CCNL.

Art. 12 Aspettative per cariche sindacali e pubbliche

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche elettive pubbliche o a ricoprire cariche elettive sindacali anche come dirigenti nazionali, si fa riferimento alla legge del 20/05/1970 n. 300 art. 31

Art. 13 Diritto alle prestazioni della Bilateralità- (Assistenza Contrattuale)

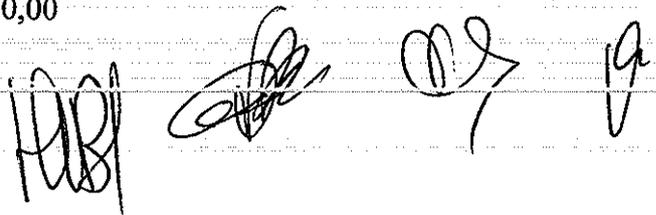
Nella contrattazione collettiva per il settore dell'artigianato, dell'alimentazione e della panificazione, la bilateralità è prevista per tutte le imprese sia esse aderenti e non, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale indispensabili per il completamento del trattamento economico e normativo del lavoratore.

Pertanto le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità Nazionale rappresentano un Diritto Contrattuale che matura. L'impresa aderendo alla bilateralità ed ottemperando agli obblighi contributivi assolve ogni obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Le imprese non aderenti alla bilateralità devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità.

Le parti, nel confermare l'importanza della bilateralità nel sistema delle relazioni sindacali e a seguito dell'accordo interconfederale per il settore artigianale siglato dalle parti sottoscrittore il presente accordo in data 17/07/2012, concordano alla costituzione dell'ente bilaterale per il settore dell'artigianato denominato En.Bi.N.Art(Ente Bilaterale Nazionale Artigiano) pertanto convengono su una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui di seguito riportati, determinati sulla base di un imponibile medio di € 12.500 .

- a) Rappresentanza Sindacale 0.08% Importo € 10,00
- b) Ente Bilaterale 0.01% Importo € 1,25



C.C.N.L. ACAI-CONAPI-UGL

- c) Rappresentanza Imprese (Datoriali) 0.16% importo € 20,00
- d) Fondo studi e ricerca 0.08% importo € 10,00
- e) Rappresentanza Territoriale 0.15% importo € 18,75
- f) Fondo Sostegno al reddito 0.52% importo € 65,00

Importo complessivo di € 29 stabiliti dalla legge per la quota di gestione del fondo)

Con la costituzione dell'ente bilaterale En.Bi.N.Art., le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'agenzia delle entrate.

Il contributo è pari ad Euro 125,00 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato e sarà frazionato in 12 quote mensili pari ad Euro 10,42, di cui il 50% a carico dell'azienda e il 50% a carico del dipendente.

Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino a 20 ore settimanali, la quota è ridotta del 50%.

Art. 16 Ambiente di lavoro e sicurezza

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a rafforzare e a diffondere le iniziative rivolte allo smaltimento dei rifiuti speciali, attraverso la stipula di convenzioni con centri autorizzati.

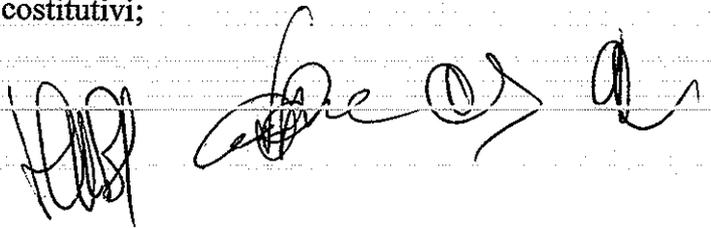
Si impegnano a valutare, sulla base dei dati forniti dalle Organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Le aziende che fanno uso di sostanze tossiche e nocive ai sensi della legge n. 833 del 23 dicembre 1978, devono portare a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i materiali protettivi necessari comprese le norme di precauzione sulla manipolazione.

Art. 18 Assunzione

Il datore di lavoro nella lettera di assunzione ai sensi dell'art 1 comma 1 del D. Lgs-152/97 deve indicare :

- a) L'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro indicando il tempo del rapporto (Tempo Determinato-Tempo Indeterminato)
- e) la durata del periodo di prova
- f) il livello di qualifica, l'inquadramento e l'indicazione del CCNL applicato con la descrizione delle mansioni.
- g) l'importo della retribuzione e i relativi elementi costitutivi;
- h) la durata delle ferie retribuite



i) l'orario di lavoro

l) i termini del preavviso in caso di recesso.

per l'assunzione il lavoratore dovrà consegnare all'azienda i seguenti documenti:

a) carta di identità ;

b) stato di famiglia;

c) codice fiscale;

d) documentazione per ricevere l'assegno familiare (se se ne ha diritto)

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili.

Il lavoratore dovrà inoltre dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Art. 19 Visita Medica

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

Art. 20 periodo di prova

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

La durata del periodo di prova rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Tabella settore alimentare

Livello 1° s	6 mesi
Livello 1°	6 mesi
Livello 2°	5 mesi
Livello 3° A	4 mesi
Livello 3°	3 mesi
Livello 4°	2 mesi
Livello 5°	1 mese
Livello 6°	1 mese
Apprendisti	1 mese

Tabella settore panificazione

Livello A1S	3 mesi
Livello A1	2 mesi
Livello A2	1 mese
Livello A3	1 mese
Livello A4	1 mese
Livello B1	3 mesi
Livello B2	2 mesi
Livello B3	1 mese
Livello B4	1 mese

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 44; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattie professionali.

Le Parti convengono che, in caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già espletato.

Art. 21 Classificazione del personale settore alimentare

I lavoratori del settore alimentare sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolate.

Primo livello Quadri super

Appartengono a questo livello i preposti al coordinamento e al controllo delle attività, a seguito di una prolungata e maturata esperienza.

Le funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia e rispondono direttamente ai titolari dell'azienda.

Impiegati di primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con capacità e funzioni direttive, si occupano di determinate attività aziendali, hanno funzione tecnico-amministrativa.

Rispondono direttamente ai lavoratori del primo livello.

Impiegati di secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, hanno funzioni tecnico-amministrative, hanno limitata discrezionalità di poteri e rispondono agli impiegati di primo livello. appartengono a questa categoria anche i lavoratori "piazzista" o "viaggiatore" con l'incarico di assistenza trattazione e procacciamento della clientela.

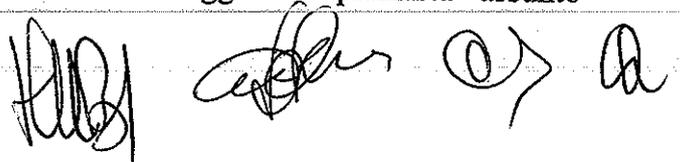
Impiegati operai di terzo livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per le quali si richiede una preparazione professionale specifica ed una esperienza consolidata nel settore. Hanno compiti tecnico-amministrativi ed operano in piena autonomia. Hanno conoscenza delle normative, delle tecniche operative e rispondono personalmente del loro operato. Hanno piena conoscenza del ciclo produttivo aziendale e coordinano le attività produttive attraverso le squadre di lavoro. A titolo esplicativo : Primo cuoco, primo pasticciere, primo gelatiere, primo banconiere ecc.

Impiegati operai di terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno acquisito una buona esperienza nel settore, hanno una discreta conoscenza del ciclo produttivo, ma una notevole esperienza pratica. Svolgono compiti tecnico-amministrativi.

Sono in grado di realizzare i prodotti finiti della linea produttiva nell'ambito delle loro specializzazioni. Il loro incarico si estende anche alla manutenzione e puliture delle attrezzature di lavoro. Coordinano anche l'attività di altri lavoratori senza la responsabilità dell'unità operativa. Può assumere anche l'incarico di viaggiatore piazzista assunto



stabilmente, anche con l'incarico di consegna diretta. A titolo esplicativo: Secondo cuoco, secondo pasticciere, secondo gelatiere, secondo banconiere ecc.

Impiegati operai di quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con particolare esperienza pratica sia a livello tecnico che amministrativo. Sono specializzati in determinate mansioni a seguito di esperienza pratica. Svolgono anche attività di manutenzione e pulizia delle attrezzature e sono specializzati nella realizzazione di prodotti finiti su direttive impartite.

A titolo esplicativo: Cuoco finito, pasticciere finito, gelatiere finito, banconiere finito ecc.

Impiegati operai di quinto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che a seguito di un adeguato tirocinio o addestramento pratico, svolgono attività tecnico-amministrative nei reparti di produzione, di distribuzione, di movimentazione delle merci o di confezionamento. Svolgono anche attività di pulizia e manutenzione delle proprie attrezzature di lavoro.

A titolo esplicativo: Cuoco, pasticciere, gelatiere, banconiere, magazziniere, cassiere, autista, commesso, ecc.

Operai sesto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici e per le quali non occorrono conoscenze professionali. svolgono attività nei reparti di produzione o nei magazzini. Possono essere assunti anche come stagionali. a titolo esplicativo: Fattorini, addetti alle pulizie, conducenti motocicli, addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna, ausiliari alla produzione ecc.

art. 21 bis classificazione del personale nella panificazione

I lavoratori del settore della panificazione sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolate.

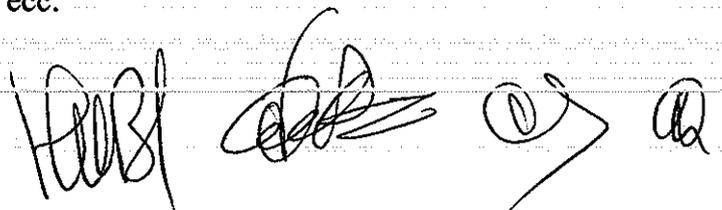
Primo livello Quadri A1 super

Appartengono a questo livello i lavoratori con una notevole esperienza acquisita, posseggono competenze per tutte le mansioni dell'intero ciclo produttivo. Hanno responsabilità dirette ed hanno compiti tecnico amministrativi di coordinamento delle attività per tutte le fasi produttive. Operano in piena autonomia. Rispondono direttamente alla proprietà.

Lavoratori di primo livello A1

Appartengono a questo livello i lavoratori con capacità e funzioni direttive, intervengono in piena autonomia, si occupano di mansioni relative ad una fase del ciclo produttivo.

A titolo esemplificativo: Fornaio, caposquadra, ecc.



Lavoratori di secondo livello A2

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione, eseguendo direttamente operazioni in una o più fasi produttive su indicazioni del lavoratore del livello superiore.

A titolo esemplificativo: Aiuto Fornaio, aiuto impastatore ecc.

Lavoratori di terzo livello A3

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno una esperienza pratica ed eseguono mansioni impartite dai livelli superiori. Si possono inquadrare i lavoratori addetti ad attività varie per le quali hanno una capacità qualificata.

Lavoratori di quarto livello A4

Appartengono a questo livello i lavoratori che non hanno una esperienza pratica particolare. Essi eseguono mansioni impartite dai livelli superiori. A titolo esemplificativo

Si possono inquadrare i lavoratori addetti ad attività di manovalanza.

Lavoratori di livello B1

Appartengono a questo livello gli impiegati addetti alla funzione amministrativa, vendita o distribuzione. A titolo esemplificativo: Direttore, gerente, gestore.

Lavoratori di livello B2

Appartengono a questo livello gli impiegati addetti alla funzione tecnico-amministrativa, rispondono ai lavoratori del livello superiore. A titolo esemplificativo: Contabile, cassiere, magazziniere, autista.

Lavoratori di livello B3

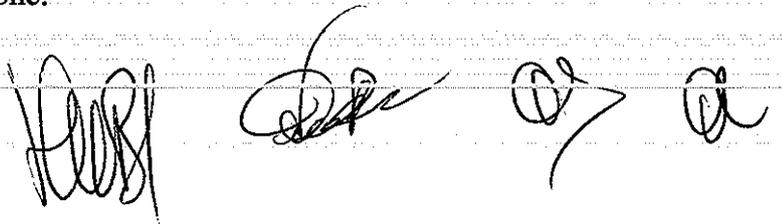
Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività pratiche per le quali non è richiesta alcuna qualifica. Rispondono ai lavoratori del livello superiore. A titolo esemplificativo: Confezionatore, Aiuto commesso, banconista.

Lavoratori di livello B4

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti ad attività pratiche e manovalanze. Non è richiesta alcuna qualifica. Rispondono ai lavoratori del livello superiore. A titolo esemplificativo: Fattorino, aiuto magazziniere, addetto alle pulizie ecc.

art. 21 ter Squadre di panificazione

Le squadre di panificazione devono essere composte in base alle tecniche di lavorazione, il tipo di produzione e le esigenze del momento. Esse sono organicamente composte per qualità e numero, con la presenza di personale qualificato responsabile e coordinatore della produzione. Le squadre hanno l'obbligo di una vicendevole collaborazione al fine di non alterare o compromettere i cicli della produzione.



art. 22 turnisti panettieri

I turnisti panettieri sono quei lavoratori che per esigenze di sostituzione per assenza degli operai fissi, o per esigenze di produzione, vengono chiamati ad integrare o sostituire la squadra di panificazione. Le competenze devono essere equipollenti a quelle previste nella squadra. Per questi lavoratori è prevista una retribuzione particolare, esse comportano un compenso aggiuntivo pari al 30% delle spettanze.

Art. 23 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in otto ore giornaliere e/o 40 settimanali, in caso di turnazione il terzo turno beneficia di un orario ridotto pari a 36 ore settimanali.

Ai sensi del D. Lgs. n. 66 del 2003 art. 4 comma 2 la durata massima di ore settimanali compreso le ore di lavoro straordinario non può superare le 48 ore, si stabilisce che la media delle prestazioni lavorative compreso lo straordinario deve essere calcolata ad un periodo non superiore dei sei mesi.

La distribuzione dell'orario settimanale viene definita dall'azienda. Le ore non lavorate saranno recuperate al fine di raggiungere l'orario settimanale.

Le parti convengono che ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 12 ore per anno solare o frazioni di dodicesimi. Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. Le parti concordano la facoltà all'azienda di optare per la monetizzazione o di mantenere il residuo in azienda per i permessi non goduti al 31/12.

Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo. imprese di alimentazione

Il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere oppure oltre le 40 settimanali è considerato straordinario. Il lavoro straordinario deve giustificarsi nelle eccezionali esigenze di organico o produttive ed ha durata temporanea.

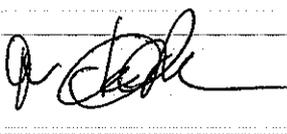
Il lavoro notturno si considera quello effettuato nell'arco di tempo che va dalle ore 22:00 alle 5:00 mentre, il festivo quello effettuato nelle domeniche o nelle festività.

E' da considerarsi festivo anche il lavoro eseguito nei giorni di riposo compensativo.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

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

- lavoro straordinario diurno 30%
- lavoro straordinario notturno 40%
- lavoro compiuto nei giorni festivi 40%
- lavoro straordinario festivo e domenicale 60%
- lavoro domenicale con riposo compensativo .. 10%
- lavoro notturno 30%
- lavoro straordinario notturno 60%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno 30%

50 02  

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-UGL

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

L'azienda dovrà evidenziare mensilmente, in busta paga, la quantità di ore di straordinario accantonata ai fini del presente istituto.

Trascorso il periodo del 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data; tale importo sarà calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Art. 25 straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione
Il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere oppure oltre le 40 settimanali è considerato straordinario. Il lavoro straordinario deve giustificarsi nelle eccezionali esigenze di organico o produttive ed ha durata temporanea.

Il lavoro notturno si considera quello effettuato nell'arco di tempo che va dalle ore 22:00 alle 3:00 mentre, il festivo quello effettuato nelle domeniche o nelle festività.

- lavoro straordinario diurno 20%
- lavoro straordinario notturno 30%
- lavoro compiuto nei giorni festivi 20%
- lavoro straordinario festivo e domenicale 30%
- lavoro domenicale con riposo compensativo .. 10%
- lavoro notturno 20%
- lavoro straordinario notturno 30%
- lavoro a turni in ciclo continuo notturno 20%

Art. 26 Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare

Normalmente il riposo settimanale cade di domenica ma può essere fissato in giorno diverso per esigenze tecnico organizzative ed attuato anche mediante turni. Eventuali modifiche in merito dovranno essere comunicate al lavoratore.

Art. 27 Riposo per i pasti

Nelle aziende con orario di lavoro normale ma il lavoro viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata pausa per la consumazione dei pasti non superiore ai 30 minuti.

Art. 28 Festività

Si considerano festività le domeniche e i giorni di riposo compensativo inoltre capodanno, epifania, primo maggio e il giorno 25 Aprile (anniversario della liberazione), il lunedì di pasqua, il giorno 15 Agosto (Assunzione), il giorno primo Novembre (Ognissanti), il giorno 8 Dicembre (L'Immacolata), il giorno 25 Dicembre (Natale), il giorno 26 Dicembre (S. Stefano), il giorno 2 Giugno (Festa della Repubblica).



Art. 29 Ferie

I lavoratori del settore Alimentaristi e del settore panificazione che hanno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite pari a 160 ore. Le ferie vengono concesse, salvo diverse esigenze dell'azienda in via continuativa.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

Art. 30 Criteri di calcolo dei ratei di maturazione

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese, pari o superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 31 Determinazione della retribuzione oraria

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

Art. 32 Minimi contrattuali

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° maggio 2013, così come da tabelle allegate.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo tabellare nella misura del 65%.

A decorrere dal 1° luglio 2013 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

Settore Alimentare	Retribuzione Tabellare al 1° Maggio 2012
Livello 1° S	€ 2.085,11
Livello 1°	€ 1.872,63
Livello 2°	€ 1.695,57
Livello 3°A	€ 1.598,39
Livello 3°	€ 1.512,15
Livello 4°	€ 1.450,74
Livello 5°	€ 1.384,03
Livello 6°	€ 1.295,29

Settore Panificazione	Retribuzione Tabellare al 1° Maggio 2012
Livello 1° AS	€ 1.761,43
Livello 1°	€ 1.637,97
Livello 2°	€ 1.534,41
Livello 3°	€ 1.405,55
Livello 4°	€ 1.331,98
Livello B1°	€ 1.724,69
Livello B2°	€ 1.417,98
Livello B3°	€ 1.335,34
Livello B4°	€ 1.266,72

Art. 33 Aumenti anzianità -I settore alimentare

I lavoratori che prestano servizio continuato presso la stessa azienda, ogni due anni fino ad un massimo di 5 bienni, maturano aumento di anzianità pari alla tabella sotto riportata, fino ad un massimo di 5 bienni, per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Settore Alimentare	Aumento di anzianità
Livello 1° S	€ 22,11
Livello 1°	€ 21,01
Livello 2°	€ 20,15
Livello 3°A	€ 18,45
Livello 3°	€ 16,23
Livello 4°	€ 15,05
Livello 5°	€ 13,43
Livello 6°	€ 12,46

Settore Panificazione	Aumento di anzianità
Livello 1°AS	€ 18,41
Livello 1°	€ 14,71
Livello 2°	€ 12,65
Livello 3°	€ 11,40
Livello 4°	€ 10,03
Livello B1°	€ 14,85
Livello B2°	€ 12,73
Livello B3°	€ 11,44
Livello B4°	€ 10,06

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Art.34 Gratificazione Natalizia

Entro il 31/12/ di ogni anno, l'azienda corrisponde ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Art. 35 Lavoro a tempo parziale

Le parti concordano che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, pertanto intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende e di dare al tempo stesso un contributo alla occupazione. Con riferimento al D.Lgs 61 del 2000 art. 1 comma 2 lett. b e successive modificazioni ed integrazioni, per tempo parziale si intende l'orario di lavoro fissato nel contratto individuale comunque inferiore alle ore stabilite per il tempo pieno. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo "orizzontale", quando si ha la riduzione de'orario di lavoro rispetto al tempo pieno, "Verticale" si ha la riduzione delle giornate settimanali ed infine "Misto" quando prevede entrambe le casistiche.

Art. 36 trasformazione del rapporto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, da tempo determinato o indeterminato, deve essere stipulato per iscritto, deve essere indicato la mansione, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti contratto per il rapporto a tempo pieno.

Art. 37 Lavoro a tempo determinato

Le parti riconoscono che il lavoro a tempo determinato rappresenta una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, pertanto si considerano per le seguenti ipotesi di assunzione a termine:

- a) la sostituzione di personale assente;
- b) Incremento delle attività produttiva o presenza di ordini eccezionali;
- c) esigenze particolari dell'azienda tipo la sperimentazione di nuove linee produttive;

Si prevede un periodo di 30 gg massimo di affiancamento nei casi di sostituzione tra lavoratore sostituito e sostituto per consentire il passaggio delle consegne. Per le imprese fino a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di massimo 2 lavoratori a termine.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art 1° D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

Ai sensi della legge 92/2012, è possibile stipulare un contratto a tempo determinato senza determinazione di una causa organizzativa, produttiva, tecnica o sostitutiva.

Tale contratto deve essere stipulato per il primo rapporto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi, le parti concordano inoltre che l'applicazione viene estesa anche per le casistiche di seguito elencate nel limite massimo del 6% del totale dei lavoratori nell'unità locale:

- avvio di una nuova attività;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o proroga di una commessa consistente.

Art. 38 La Stagionalità

Le parti concordano che in particolare nel settore alimentare e anche nella panificazione l'assunzione a contratto stagionale è uno strumento utile non solo alle aziende condizionate dalla domanda ma anche una risorsa per l'occupazione.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal U.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.



Le possibilità di 'assunzione riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita. Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

Art. 43 Assenze dal lavoro

Le assenze dal lavoro richiedono una giustificazione scritta. Le assenze non giustificate saranno punite ai sensi dell'art. 53 riguardante i provvedimenti disciplinari. Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti, nei limiti di un'ora al giorno ed entro 30 giorni successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 44 Permessi non retribuiti

Per giustificate ed improrogabili esigenze familiari al lavoratore è concesso il permesso di assentarsi dal lavoro, a seguito richiesta scritta, compatibilmente alle esigenze aziendali. Per i permessi nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate o considerate in conto ferie.

Art. 45 Permessi retribuiti

Il lavoratore colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 ha diritto ad un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Art. 46 Trattamento in caso di malattia ed infortunio fuori dal lavoro.

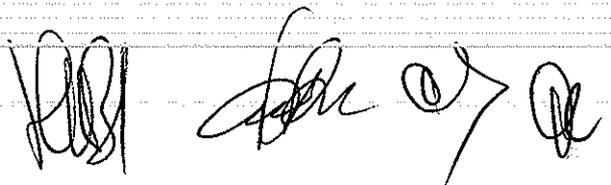
In caso di malattia o di infortunio al di fuori del luogo di lavoro, il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro il giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore. Alla comunicazione dovrà seguire l'invio del certificato medico attestante la malattia.

A seguito dell'entrata a regime della nuova procedura di inoltro telematico dei certificati di malattia, i lavoratori sono esentati dall'invio per raccomandata a/r dell'attestato di malattia. Permane, ovviamente, l'obbligo in capo agli stessi di informare tempestivamente l'azienda circa l'assenza dal lavoro per malattia, entro il giorno in cui si verifica l'assenza e secondo quanto previsto dal regolamento aziendale. Tale obbligo permarrà solo nei seguenti casi:

- Impossibilità da parte del medico certificatore all'inoltro telematico del certificato;
- Certificato emesso da struttura ospedaliera o di pronto soccorso;
- Certificato rilasciato da medico libero professionista.

Come richiamato dalla circolare n° 2 della presidenza del Consiglio dei Ministri è onere del lavoratore: -Verificare l'inoltro telematico del certificato da parte del medico;

-Comunicare all'azienda l'indirizzo di reperibilità, qualora differente dalla residenza o dal domicilio abituale;



-Farsi rilasciare dal medico il numero di protocollo identificativo del certificato, il quale dovrà essere immediatamente comunicato all'azienda, anche tramite fax o posta elettronica.

L'inadempimento degli obblighi sopra specificati comporterà l'attivazione di una procedura disciplinare a carico del lavoratore nonché, dopo attenta valutazione, la possibilità di commissione delle relative sanzioni.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all' art. 5 della legge n. 300/1970.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l' interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 6 giorni le aziende garantiranno ai lavoratori un' integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal primo giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 6 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell' azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 40 giorno. Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l' azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 47 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

Inoltre, durante l' interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell' INAIL, e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda,

C.C.N.L. ACAI-CONAPI-UGL

calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Art. 48 Gravidanza e puerperio

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Art. 49 - Molestie sessuali

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

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

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

Art. 50 - Mobbing

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

Art. 51 Congedo matrimoniale

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato.

Per questi ultimi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con un anticipo di 6 giorni di calendario. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo tramite il certificato di matrimonio.

Art. 52 Indumenti di lavoro

Le aziende sono tenute a fornire ai lavoratori, di norma annualmente, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni ed i dispositivi individuali di sicurezza previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi.

Art. 53 Rapporti in azienda

I rapporti tra i lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nella organizzazione aziendale saranno improntati sulla reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

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

Art. 54 Provvedimenti disciplinari

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

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

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;

- arrechi danno, per disattenzione, al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche, senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;

Art. 55 Licenziamento senza preavviso

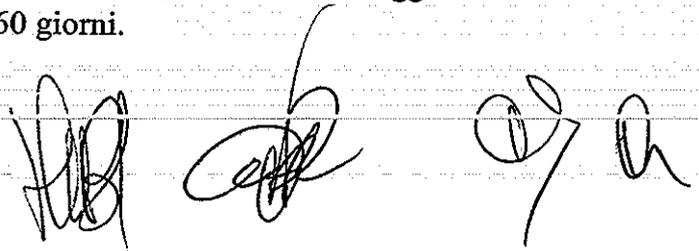
Il licenziamento senza preavviso potrà essere intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Art. 56 Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova nel rispetto delle vigenti norme di legge o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso di 60 giorni.



In caso di dimissioni il lavoratore ha l'obbligo di notificare al datore di lavoro copia dell'avvenuta convalida delle dimissioni stesse presso una delle sedi previste o copia dell'unilav con dichiarazione sottoscritta.

Art. 57 Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 58 Apprendistato premessa

Per la disciplina dell'accorso sull'apprendistato le parti fanno espresso riferimento alla vigente normativa D.Lgs. n. 167/2011.

Il contesto economico finanziario afflitto da una crisi di grande portata, costituisce sicuramente un volano per un reale incremento occupazionale dei giovani nel mondo del lavoro.

La qualificazione di specifici percorsi formativi di apprendimento determina un arricchimento delle competenze e quindi una opportunità di collocamento definitivo nel mondo del lavoro, rispondendo nel contempo anche ai specifici bisogni di professionalità alle aziende.

Art. 59 Apprendistato professionalizzante

Le parti concordano su percorsi formativi strutturati "on the job" con obiettivi professionalizzanti, avvalendosi di strutture formative interne od esterne che presentino piani formativi concordati con il costituente ente bilaterale En.Bi.N.Art. e le esigenze specifiche delle aziende.

A tal fine, si considera la fascia di età a cui è rivolto l'istituto, e le eventuali competenze trasversali di base da acquisire in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, in considerazione anche delle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

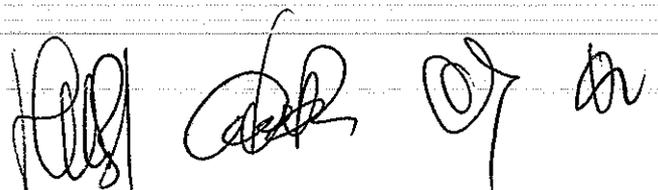
L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni e per tutti i livelli.

L'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali

Per il contratto di apprendistato professionalizzante è necessario la forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo.

Art. 60 Durata dell'apprendistato

In ordine all'omologazione della durata dell'apprendistato, ai sensi dell'ex art. 34 comma 2 del D.Lgs. 167/2011, in considerazione delle esigenze produttive del settore e delle relative



innovative tecniche di lavorazione di natura artigianale, le parti concordano che la durata del contratto sia superiore a 36 mesi.

Pertanto le durate massime in relazione alle qualifiche da conseguire sono le seguenti:

Settore	Durata dell'apprendistato
Alimentare	
Livello 1° S	60 mesi
Livello 1°	50 mesi
Livello 2°	48 mesi
Livello 3°A	36 mesi
Livello 3°	36 mesi
Livello 4°	36 mesi
Livello 5°	24 mesi
Livello 6°	24 mesi

Settore	Durata dell'apprendistato
Panificazione	
Livello 1°AS	60 mesi
Livello 1°	50 mesi
Livello 2°	48 mesi
Livello 3°	36 mesi
Livello 4°	24 mesi
Livello B1°	60 mesi
Livello B2°	50 mesi
Livello B3°	48 mesi
Livello B4°	36 mesi

Art. 61 Definizioni

IL contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

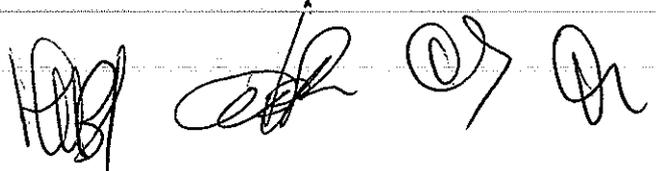
Art. 62 Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere alle sue dipendenze non può superare il 100% per cento dei lavoratori specializzati e qualificati.

Nel caso in cui il datore di lavoro che non abbia lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

art. 63 Periodo di prova per l'apprendistato

Il periodo di prova deve essere indicato nella lettera di assunzione, in mancanza di questo sarà inteso quello previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione.



Ciascuna delle parti nel periodo di prova ha facoltà di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

La retribuzione sarà calcolata in base alle ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

art. 64 Limiti di età per l'apprendistato

In applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, e a partire da 15 anni se si è in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D. Lgs. n. 226/2005 o diploma, fino all'età di 25 anni.

Art. 65 Il Tutor

Prima di dare corso alle attività formative, è obbligatorio la nomina di un tutor. Esso sarà il referente per l'apprendistato e sarà l'attuatore del piano formativo oggetto del contratto.

Esso può essere individuato sia all'interno dell'azienda che all'esterno, dovrà possedere le competenze adeguate al piano formativo risultate da curriculum o attestazione scritta.

Il tutor può affiancare un numero massimo di 10 apprendisti, in caso di formazione a distanza (FAD), l'attività di affiancamento può svolgersi anche via chat, mail o telefono.

Al termine di ogni anno è previsto un colloquio di verifica da parte del tutor con i discenti per valutarne l'apprendimento.

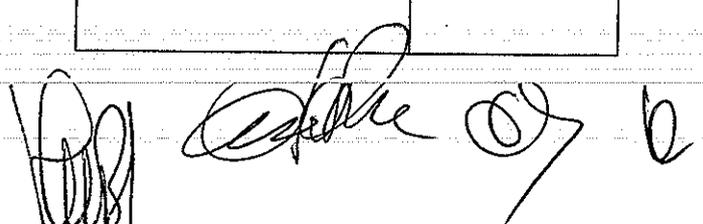
Art. 66 Trattamento economico per l'apprendista.

Le retribuzioni degli apprendisti si applicano in percentuale come di seguito nella tabella, sugli elementi retributivi del lavoratore non apprendista, con inquadramento corrispondente al livello per il quale è finalizzato il contratto.

Il compenso dell'apprendista non può essere computato secondo le tariffe di cottimo.

Settore Alimentare	Percentuale di calcolo
Dal 1° al 12° mese	65%
Dal 13° al 24° mese	75%
Dal 25° al 36° mese	85%
Dal 37° alla fine del contratto	95%

Settore Panificazione	Percentuale di calcolo
Dal 1° al 12° mese	70%
Dal 13° al 24° mese	80%
Dal 25° al 36° mese	85%
Dal 37° alla fine del contratto	95%



Art. 67 Piano formativo

Il piano formativo individuale per l'apprendistato professionalizzante ai sensi del art. 6 comma 2 del d. lgs. 167/2011. deve essere definito per iscritto con l'assistenza dell'ente Bilaterale En.Bi.N.Art. e consegnato in copia all'apprendista entro 30 gg dalla stipulazione del contratto.

Per i profili formativi non espressamente previsti nel presente accordo e necessario far certificare comunque all'ente bilaterale En.Bi.N.Art.

Art. 68 contenuti delle attività formative

La formazione per l'apprendistato potrà essere conseguita con lo strumento della formazione frontale oppure con strumenti a distanza di e-learning.

Qualora in azienda l'ente bilaterale identifica la capacità formativa essa può essere erogata sul posto di lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e 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.

art. 69 Formazione professionalizzante: durata

Il monte di ore di formazione per l'apprendistato professionalizzante viene definito nelle tabelle di seguito riportate, ed e riferita ad ore di formazione annua.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione devono essere comprese nell'orario normale di lavoro.

Settore	Monte ore di formazione annua
Alimentare	
Livello 1° S	120 ore



Livello 1°	120 ore
Livello 2°	100 ore
Livello 3°A	100 ore
Livello 3°	80 ore
Livello 4°	80 ore
Livello 5°	80 ore
Livello 6°	80 ore

Settore Panificazione	Monte ore di formazione annua
Livello 1°AS	120 ore
Livello 1°	100 ore
Livello 2°	100 ore
Livello 3°	80 ore
Livello 4°	80 ore
Livello B1°	120 ore
Livello B2°	100 ore
Livello B3°	80 ore
Livello B4°	80 ore

Art. 70 Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

Le attività formative erogate dovranno essere annotate su di un apposito registro rilasciato e vidimato dall'ente bilaterale En.Bi.N.Art. con l'indicazione del luogo di svolgimento delle attività formative, la data, l'orario, le materie trattate, la firma di ingresso e di uscita dalle lezioni degli apprendisti, la firma del docente e del tutor.

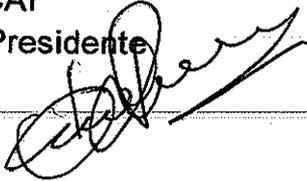
Al termine del percorso formativo l'ente bilaterale certificherà a seguito relazione del tutor le attività formative svolte con la qualifica professionale conseguita, di conseguenza all'apprendista è attribuita la qualifica e livello per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo. Al datore di lavoro è data la possibilità di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile.

Art. 71 Formazione continua

Per rafforzare le competenze professionali, ai sensi dell'art. 6, della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita.

Le parti riconoscono l'EUROFONDO quale unico Ente Bilaterale Paritetico di Formazione continua. Le attività formative possono essere svolte anche attraverso lo strumento della formazione a distanza (FAD) e devono essere espletate negli orari di lavoro.

ACAI
Il Presidente



UGL

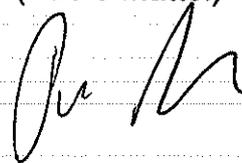
Il Vice Segretario Generale
(Serafino Cabras)



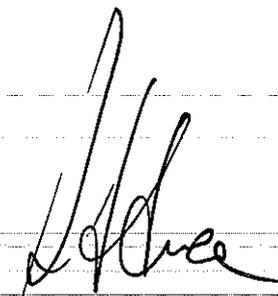
CONAPI
Il Presidente



Federazione Nazionale UGL Agroalimentare
Segretario Nazionale
(Paolo Mattei)



Roma, 20 dicembre 2012



Fondazione Studi
Consiglio Nazionale dell'Ordine
Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 ROMA
Cod. Fisc. 97237810581
Partita IVA 06787981007