

**UNIONALIMENTARI
CONFAPI**

Unione nazionale piccola e media industria alimentare

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

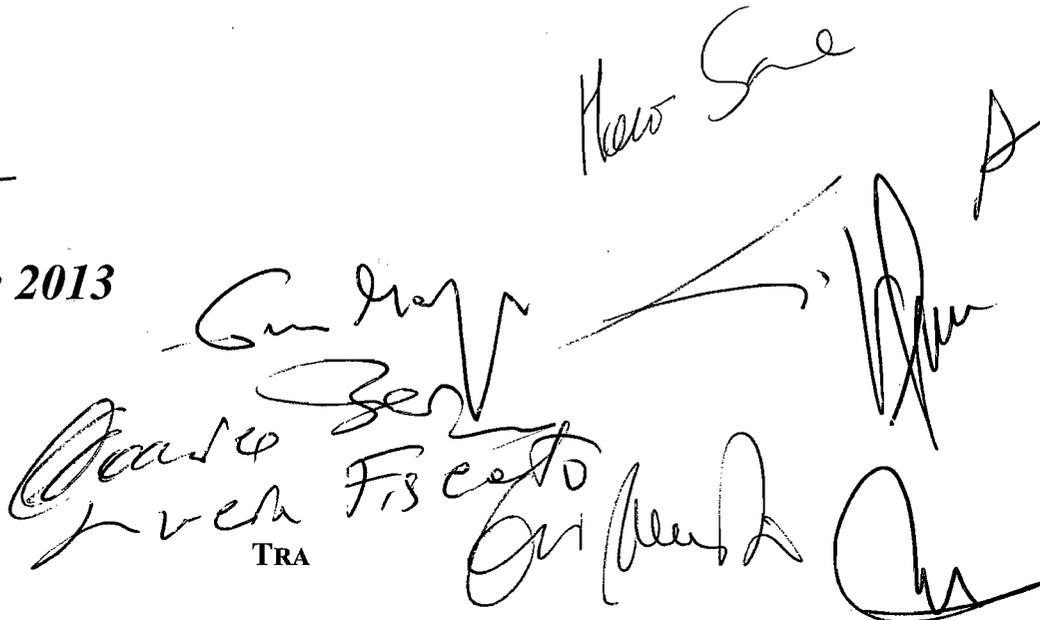
**Verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale
di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria
alimentare**

1 maggio 2013 – 30 giugno 2016



Roma, 28 novembre 2013

Roma, 28 novembre 2013



Marco Sme
Fiscetto
TRA

L'UNIONALIMENTARI - UNIONE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE,
RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE STEFANO MAROTTA,
DAI VICE PRESIDENTI RENATO BONAGLIA, GIORGIO ZUBANI, CLAVIO COSANNI, SILVIO COLA,

ASSISTITI DALLA COMMISSIONE TECNICA COMPOSTA DA RAFFAELLO CASTAGNA, FEDERICA TESSITORI,
GIANLUCA FAVAGROSSA, MAURO SCORSONE

E DALLA CONFAPI - CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA,
RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE MAURIZIO CASASCO;

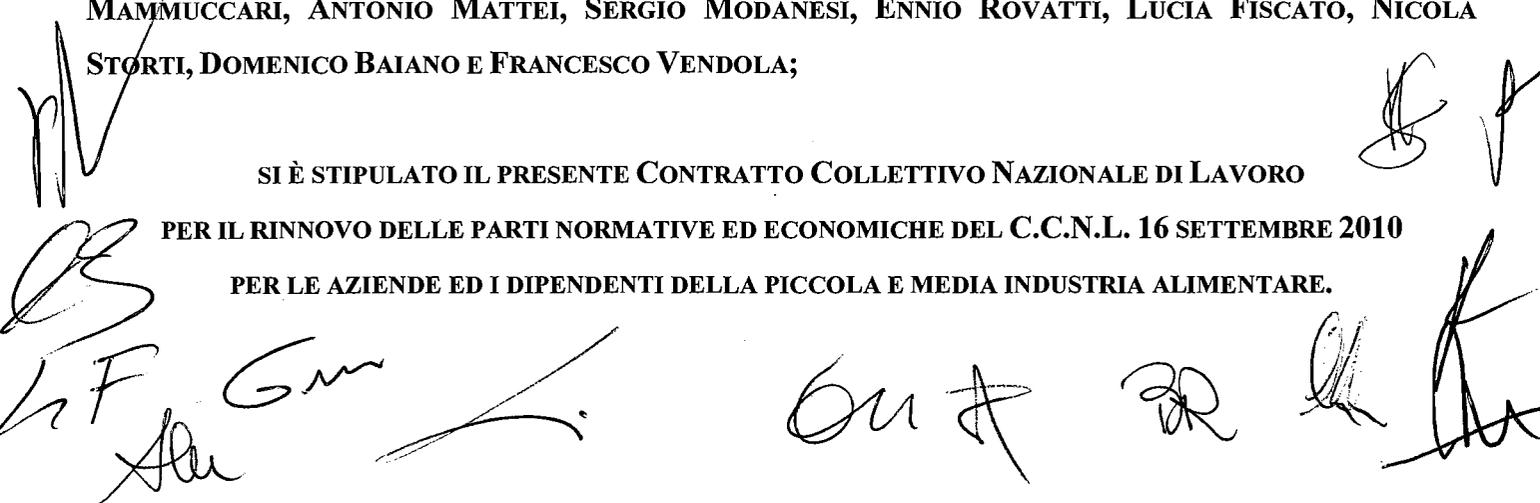
E

LA FAI-CISL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE AUGUSTO CIANFONI, DAI SEGRETARI NAZIONALI, STEFANO FAIOTTO, CLAUDIO RISSO, RANDO DEVOLE, FABRIZIO SCATA'; ASSISTITI DA GIOVANNI PASTRELLO E MAURIZIO ORI E DAI SEGRETARI REGIONALI FULVIO BASTIANI, DAVIDE BERGONZINI, ERMANNO BONALDO, DARIO BRUSCHI, PAOLO CARROZZINO, ALESSANDRO COLLEVECCHIO, FABRIZIO COLONNA, ATTILIO CORNELLI, OSKAR GOETZ, NICOLA ORABONA, PAOLO FRASCELLA, GIAMPIERO GIAMPIERI, SILVANO GIANGIACOMI, CLAUDIA SACILOTTO, EVARISTO GHIA, GIUSEPPE GUALTIERI, ANTONIO LAPADULA, FRANCESCO PIRAS, ONOFRIO ROTA, CARMINE SANTESE;

LA FLAI-CGIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE STEFANIA CROGI, DAI SEGRETARI NAZIONALI IVANA GALLI, MAURO MACCHIESI, GIOVANNI MININNI, LUIGI ROTELLA, PIETRO RUFFOLO, ASSISTITI DA ETTORE RONCONI E DAI SEGRETARI REGIONALI E TERRITORIALI IVANO GUALERZI, MARCO BERMANI, RENZO PELLIZZON, FABIO BORGACCI, BEDESCHI RICCARDO, GIANCARLO VENTURINI;

LA UILA-UIL, RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE STEFANO MANTEGAZZA E DAI SEGRETARI NAZIONALI, TIZIANA BOCCHI, GIORGIO CARRA, GUIDO MAJRONE, PIETRO PELLEGRINI, DAL TESORIERE ENRICO TONGHINI E DA BARBARA CAMMARATA, EZIO AGATI, LEONARDO LIPPA, ENRICA MAMMUCCARI, ANTONIO MATTEI, SERGIO MODANESI, ENNIO ROVATTI, LUCIA FISCATO, NICOLA STORTI, DOMENICO BAIANO E FRANCESCO VENDOLA;

SI È STIPULATO IL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL RINNOVO DELLE PARTI NORMATIVE ED ECONOMICHE DEL C.C.N.L. 16 SETTEMBRE 2010
PER LE AZIENDE ED I DIPENDENTI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA ALIMENTARE.



ADEGUAMENTO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

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

DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° maggio 2013 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 30 giugno 2016.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del ccnl, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.

Nota a verbale

Le parti confermano la validità del ccnl 17 aprile 2008 per il periodo dall'1 gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

Assetti contrattuali

Le Parti stipulanti concordano di sottoporre all'unanime consenso richieste di firma per adesione al presente CCNL, da parte di altre Associazioni datoriali e/o di altre Organizzazioni dei lavoratori.

Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro per imprese industriali o cooperative di trasformazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

[omissis]

Comitato di indirizzo

Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziativa di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore si riunirà entro il 31 gennaio 2014 per la definizione delle attività di questa vigenza contrattuale.

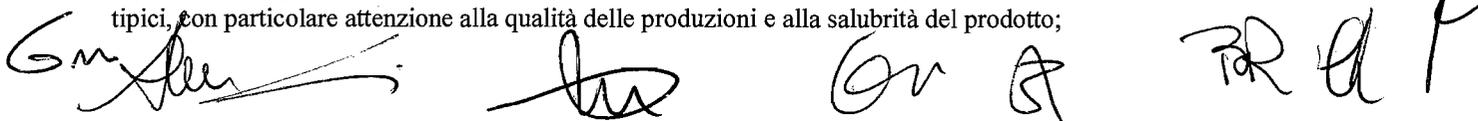
Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente CCNL. Le Parti si impegnano a comunicarsi reciprocamente i nominativi almeno 15 giorni prima dell'incontro.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti:

- elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;



- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane ;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;

elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa. Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza tra UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL -FLAI/CGIL - UILA /UIL attraverso un Osservatorio di settore che favorisca la conoscenza comune degli andamenti del settore, l'analisi delle problematiche e l'elaborazione di possibili posizioni o iniziative comuni su tematiche ritenute di reciproco interesse.

Tutto ciò nel quadro di un auspicato sviluppo, ad ogni livello, delle relazioni industriali tra le parti ed al fine di dar loro maggior continuità ed un carattere partecipativo, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle parti.

A titolo sperimentale e con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, la cui durata è correlata alla vigenza del presente contratto, le Parti, ne concordano l'attivazione. La costituzione avverrà su indicazione del Comitato di Indirizzo e sarà finanziato con un contributo mensile (riferito a 12 mensilità) a carico dell'azienda pari a euro 1 per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le modalità di contribuzione saranno stabilite dal Comitato di Indirizzo.

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate::

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le linee di politica agroindustriale per le p.m.i., nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare; la sua situazione competitiva e gli andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;
- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita ;
- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;
- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle p.m.i. alimentari in termini di competitività interna ed europea;
- le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le p.m.i. alimentari;
- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
- il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello.

D'intesa con le rispettive Associazioni territoriali le Parti stipulanti potranno sperimentare:

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

Nell'ambito dell'Osservatorio, le parti valuteranno la possibilità di individuare norme di estensione degli attuali limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia e del relativo trattamento economico, per i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità, i cui costi siano compensati con una generale rimodulazione dell'attuale trattamento economico previsto per la carenza ed il comporta.

Le parti valuteranno altresì l'opportunità di intervenire presso le rispettive Confederazioni perché favoriscano un Accordo Interconfederale in materia, ispirato al principio della mutualizzazione dei costi anche con l'utilizzo di strumenti assicurativi.

[omissis]

ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

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

Causali

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

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

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

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

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

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

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

- di cui ai punti 1 e da 4 a 12 del 1° comma;
- dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone handicappate, di cui alla legge n. 104/1992;
- dei lavoratori di età superiore a 55 anni;

- dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, del D.Lgs. 368/2001 così come novellato dalla Legge 99/2013.

Contratti a termine Acausali

Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001 e dei casi esplicitati precedentemente, non è richiesto così come dispone l'articolo 1, comma 1-bis, del medesimo decreto citato, così come novellato dalla Legge 99/2013, in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi definiti dalle Parti:

- a) in caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a dodici mesi, stipulato dopo un primo contratto a termine acausale per le stesse mansioni;
- b) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

Il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'articolo 1 comma 1 e 1 bis del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dalla Legge 99/2013, non può chiaramente superare, comprensivo di proroghe e rinnovi, i termini massimi previsti dalle disposizioni di legge.

Trattamento di malattia

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

Durata massima – deroghe - precedenza

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 368/2001, di applicare a tutti i contratti a termine di cui all'articolo 1 del citato decreto e dei casi esplicitati precedentemente, intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali in caso di successione di contratti a tempo determinato acausali, di cui ai casi riportati in precedenza, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc..

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

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

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

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

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

- d) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Quanto previsto nel presente punto può essere derogato in applicazione dell'art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dall'art. 21 del D.L. n. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008.
- e) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

[omissis]

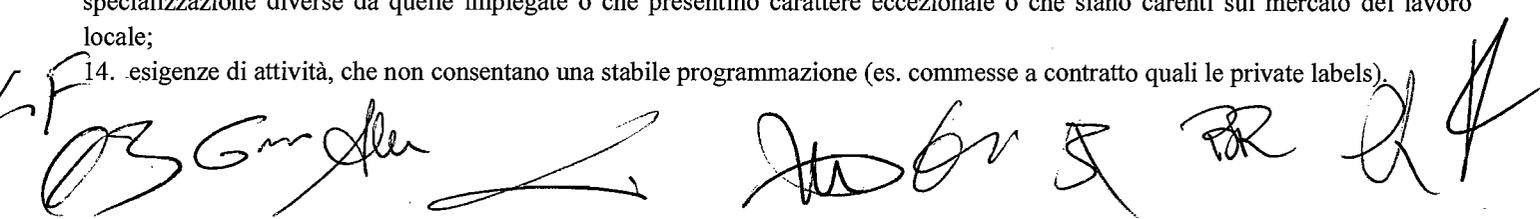
ART. 8 BIS – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

[omissis]

2. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
7. sostituzione di lavoratori assenti;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche:
 - non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
 - ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive;
11. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti e predeterminati nel tempo;
12. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
13. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
14. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).



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

I casi di cui punti 1, 3, 6, 7 e 14 del 2° comma non rientrano nelle percentuali massime indicate nella "Normativa comune agli artt. 8 e 8bis".

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- ;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

[omissis]

ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. 167/2011, così come successivamente modificato dalla L.92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012.

Ai contratti di apprendistato instaurati antecedentemente all'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L.92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, continua ad applicarsi la previgente disciplina di cui all'articolo 14 del CCNL 16 settembre 2010, fino alla loro naturale scadenza.

NORME GENERALI

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

Campo di applicazione per il settore panificazione industriale

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

ETÀ DI ASSUNZIONE

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011, articolo 3, possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25 anno di età.

Per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui rispettivamente agli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 167/2011, l'età di assunzione deve essere compresa tra i 18 ed i 29 anni.

NUMERO MASSIMO

Ai sensi dell'art. 2 commi 3 del D. Lgs. n.167/2011, il numero complessivo di apprendisti, che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

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

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati di cui all'art.2, commi 3-bis e 3-ter del D.Lgs. 167/2011.

ESCLUSIONI

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

DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 167/2011, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della

- formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

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

TIROCINIO PRESSO DIVERSE AZIENDE

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

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

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

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

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003.

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

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

(*) Ai fini della durata del periodo di apprendistato, il titolo di studio deve essere certificato all'azienda prima dell'assunzione. Per gli apprendisti di cui al presente punto 1, la retribuzione è quella prevista dall'art. 2 del D.Lgs. 167/2011.

2 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

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

Livelli	Parametro	Durata Complessiva Mesi
---------	-----------	-------------------------

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'Gm', 'Aur', 'Gu', 'Q', 'R', 'LH', and 'F']

7	110	24
6	120	36
5	130	36
4	145	36
3	165	36
2	200	36

I periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati in tabella, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi.

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

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpellato n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione, entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art 14 del CCNL 16 settembre 2010.

3 - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge 144/99, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

RETRIBUZIONE

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati a far data dall'entrata in vigore del Testo Unico D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L.92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così determinati :

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
24	15	9	-----
26	11	11	4
28	11	11	6
30	12	12	6
32	13	13	6
34	14	14	6
36	15	15	6

Il trattamento economico è così determinato :

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

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

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

LF

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

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

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

Nota verbale

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del ccnl 17.04.2008.

Nota verbale

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° novembre 2010 fino al giorno precedente di entrata in vigore del D.Lgs. 167/2011 così come successivamente modificato dalla L.92/2012 e secondo quanto recepito nell'Accordo Interconfederale 20 aprile 2012, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del ccnl 17.09.2010.

FORMAZIONE (DI CUI ALL'ART. 4 DEL D.LGS. 167/2011)

1) Formazione non esclusivamente aziendale

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

In attuazione del comma 2 art.6 D.Lgs. 167/2011 le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dal vigente CCNL allegato n.1 al presente articolo, o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 art.4 D.Lgs. 167/2011. Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno, con priorità, oggetto di formazione interna, anche con modalità di e-learning, qualora l'azienda disponga di tale capacità formativa; le altre materie, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere demandate alla formazione esterna.

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

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta sino a tale data.

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

I contenuti formativi si distinguono in:

- trasversali, omogenei per tutti gli apprendisti;
- professionalizzanti.

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

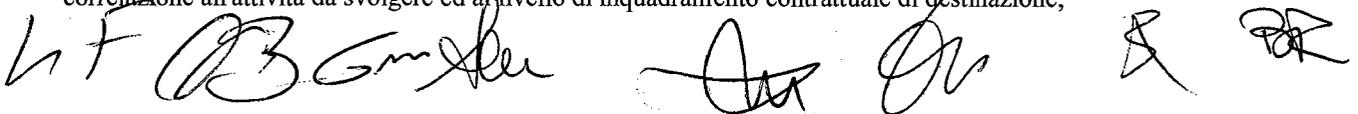
- competenze relazionali;
- organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive).

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

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

L'articolazione dei contenuti formativi:

- trasversali e professionalizzanti, sarà sviluppata attraverso la modulazione degli specifici contenuti sopra riportati in correlazione all'attività da svolgere ed al livello di inquadramento contrattuale di destinazione;



- professionalizzanti, sia della formazione esterna che di quella interna, finalizzata all'acquisizione delle competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, avverrà sulla base dello schema allegato, distinto per aree aziendali e relative qualifiche professionali (All. 1).

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

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

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

A norma dell'Accordo Inteconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

IL TUTOR

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

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

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

IL LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

Il percorso formativo e le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato devono essere registrate nel "Libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i) del D. Lgs. n. 276/2003, con i contenuti minimi di cui al D.M. 10.10.2005. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard allegato all'Accordo Interconfederale 20.04.2012 da depositarsi presso ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Gm

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

PART TIME (Accordo 19.4.2006)

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

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

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

RIPOSO SETTIMANALE

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

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

LAVORI VIETATI

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

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

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

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

FERIE

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

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

MALATTIA

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

Per gli apprendisti (anche del settore Panificazione Industriale) assunti dal 01.01.2011, la percentuale di cui sopra viene incrementata al 60%.

INFORTUNIO

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

CLAUSOLE DI RINVIO

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

Nota a verbale

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

PANIFICAZIONE INDUSTRIALE: TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Norma generale di rinvio

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

Le Parti convengono, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore, di cui all'articolo 1, del presente CCNL l'individuazione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

entro il 31 dicembre 2014, delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni, suddivisa in periodi, ai fini retributivi, determinate alla tabella di cui all'art 14 del CCNL 16 settembre 2010.

Durata

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

1° e 2°	36 mesi
3A e 3B	36 mesi
4° e 5°	28 mesi

Trattamento normativo

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

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

Trattamento economico

Il trattamento economico è così determinato:

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

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

Durata complessiva: mesi	Primo periodo: mesi	Secondo periodo: mesi	Terzo periodo: mesi
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

A norma dell'Accordo Inteconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale. Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

ALLEGATO 2

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE: PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

(Da allegare alla lettera di assunzione)

A - DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Impresa:(ragione sociale ed indirizzo)

Codice fiscale/Partita IVA CCNL applicato: Unionalimentari-Confapi

Telefono: Fax: e-mail:

Legale rappresentante: (Nome e Cognome)

Attività dell'impresa:.....

Indirizzo della sede legale:

Sede di lavoro dell'apprendista:

[Handwritten signatures and initials]

B - DATI RELATIVI ALL'APPRENDISTA

Sig./Sig.ra (Nome e cognome), nato/a a
il (1) residente a via
Telefono: Fax: e-mail:
Cod. fisc. Cittadinanza
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di extracomunitari):

C - DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

- Titolo/i di studio posseduto/i: a)
b)
- Percorsi di istruzione non conclusi:
- Formazione extra scolastica, compresa quella svolta in apprendistato:
a)
b)
c)
- Possesso di qualifica professionale: (indicare quale/i).....
- Precedente/i esperienza/e lavorativa/e e/o stage:
* Impresa: dal al
- con mansioni di
- * Impresa: dal al
- con mansioni di
- Precedente/i periodo/i di apprendistato:
* impresa: dal al
- con mansioni di

D - ASPETTI NORMATIVI

- Data di assunzione:
- Area aziendale:
- Qualifica professionale da conseguire:
- Livello iniziale: (2) - Livello finale: (indicare i livelli come da C.C.N.L.)
- Durata del contratto: mesi (3)
- Orario di lavoro: tempo pieno tempo parziale: ore n: (medie settimanali su base annua)

E.- CONTENUTI FORMATIVI

Il monte ore della formazione non inferiore a 80 ore medie annue retribuite, di cui, nel corso dell'intero contratto di apprendistato professionalizzante:

- **Formazione trasversale (4), per complessive n. ore, riguardanti:**
 - a) Competenze relazionali:
 - valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al ruolo professionale;
 - saper comunicare con efficacia sia all'interno che all'esterno;
 - saper analizzare e risolvere i problemi;
 - definire la propria posizione nell'organizzazione aziendale.
 - b) Organizzazione aziendale, ciclo produttivo ed economia:
 - conoscere l'organizzazione del lavoro dell'impresa;
 - conoscere gli elementi economici e commerciali dell'impresa, quali: le condizioni ed i fattori di redditività (es.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'LP', 'Gm', 'AAA', and several other illegible marks.

produttività, qualità, efficacia, efficienza, soddisfazione del cliente, ecc.); il contesto di riferimento (es. forniture, reti, mercato, ecc.).

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere gli aspetti principali della disciplina legislativa e contrattuale del rapporto di lavoro;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

d) Igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi ed organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

• **Formazione professionalizzante (5), per complessive n. ore, riguardante il profilo professionale specifico:**

* Aree tematiche: (riportare i contenuti formativi inerenti alla qualifica professionale da conseguire, di cui all'allegato 1 dell'art. 14 del C.C.N.L. 17.4.2008, eventualmente integrandoli con quelli riferiti alle specifiche esigenze tecniche-organizzative-produttive aziendali)

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....
- 6).....
- 7).....
- 8).....

F - MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

a) L'impresa effettuerà presso la propria Sede:

- la formazione trasversale;
- la formazione professionalizzante.

b) Per la realizzazione del percorso formativo:

- non è previsto l'utilizzo di strutture/soggetti esterni;
- è previsto l'utilizzo di soggetti esterni
- è previsto l'utilizzo di strutture esterne: (da indicare)

c) La formazione verrà svolta (è possibile barrare più opzioni):

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Con FAD (Formazione a distanza) | <input type="checkbox"/> E-learning |
| <input type="checkbox"/> In aula | <input type="checkbox"/> Seminari |
| <input type="checkbox"/> On the job | <input type="checkbox"/> Visite aziendali |
| <input type="checkbox"/> In affiancamento | <input type="checkbox"/> Esercitazioni |
| <input type="checkbox"/> altro : (da indicare) | |

G - TUTOR

Il tutor, con formazione e competenze adeguate, è:

il/la Sig./Sig.ra codice fiscale:

Lavoratore qualificato (6):

- livello di inquadramento:
- anni di esperienza:

Titolare dell'impresa (7) **Socio (7)** **Familiare coadiuvante (7)**

L'IMPRESA

L'APPRENDISTA

NOTE APPLICATIVE

- (1) Il giovane da assumere deve avere un'età compresa tra 18 anni compiuti (ovvero 17 anni compiuti qualora in possesso di una qualifica professionale) e 30 anni non compiuti.
- (2) Il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione.
- (3) Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato effettuati presso più datori di lavoro si cumulano, se documentati dall'apprendista all'atto dell'assunzione, purché:
 - non separati da interruzioni superiori ad un anno;
 - si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
 - abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.
- (4) La formazione trasversale deve essere realizzata prevalentemente nel corso della prima parte del contratto di apprendistato.
- (5) La formazione professionalizzante è riportata nell'allegato 1 dell'art. 14 del C.C.N.L. del presente CCNL.
- (6) Il tutor deve:
 - possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
 - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
- (7) Ipotesi previste solo per le imprese con meno di 15 dipendenti.

ART. 15 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui agli artt. 54 a 59 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, abrogate ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e così come disciplinate nel CCNL del 16 settembre 2010.

35 BIS DISTACCO

In applicazione dell'articolo 30, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, l'ipotesi di distacco si configura quanto un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Le Parti riconoscono il ricorso al distacco quale alternativa ad una procedura di gestione degli esuberanti così come da D.Lgs. 263/1993.

ART. 36- MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, fax in azienda, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione ovvero tramite interposta persona, entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore.

Inoltre dovrà inviare all'azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

Nelle regioni in cui il certificato di non contagiosità è stato abolito da apposita legge regionale, è facoltà dell'azienda, previa

comunicazione al lavoratore, richiedere la presentazione di un documento analogo, nei casi in cui il piano di auto-controllo igienico-sanitario aziendale (HACCP) ovvero certificazioni aziendali rilasciate da enti terzi, prevedano prova documentale dell'assenza del pericolo di contagio. In questi casi, su presentazione di specifica quietanza, saranno rimborsati al lavoratore gli eventuali costi sostenuti.

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce altresì grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

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

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE

1 - TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

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

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

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

2 - COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, posta elettronica, o diversa modalità definita dall'azienda e comunque in tali casi il lavoratore dovrà accertarsi dell'avvenuta ricezione della comunicazione, all'azienda tempestivamente entro 4 ore dall'inizio del normale orario per i lavoratori giornalieri e turnisti, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

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

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui ai precedenti commi in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via fax, tramite posta elettronica o con le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata a.r. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

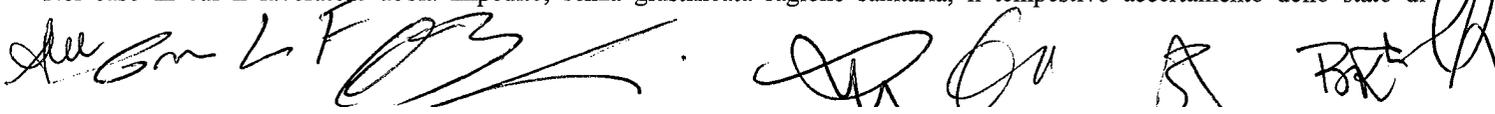
Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n.° 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n.° 327 i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di



infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 56. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza.

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

[OMISSIS]

PARTE TERZA

RETRIBUZIONE

[omissis]

ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.05.2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.07.2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.05.2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2016.

Livelli	Minimi al 30.04.2013	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014		Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2.048,23	67,15	2.115,38	67,15	2.182,54	67,15	2.249,69	10,07	2.259,76	211,53	230
1°	1.948,23	67,15	2.015,38	67,15	2.082,54	67,15	2.149,69	10,07	2.159,76	211,53	230
2°	1.694,10	58,39	1.752,49	58,39	1.810,89	58,39	1.869,28	8,76	1.878,04	183,94	200
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165
4°	1.228,25	42,34	1.270,59	42,34	1.312,92	42,34	1.355,26	6,35	1.361,61	133,36	145
5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130
6°	1.016,46	35,04	1.051,50	35,04	1.086,53	35,04	1.121,57	5,26	1.126,82	110,36	120
7°	931,76	32,12	963,88	32,12	995,99	32,12	1.028,11	4,82	1.032,93	101,17	110
8°	847,07	29,20	876,27	29,20	905,46	29,20	934,66	4,38	939,04	91,97	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 30.04.2013	Minimi dal 01/05/2013		Minimi dal 01/07/2014		Minimi dal 01/05/2015		Minimi dal 01/04/2016		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1.397,66	48,18	1.445,84	48,18	1.494,01	48,18	1.542,19	7,23	1.549,41	151,75	165,00
5°	1.101,18	37,96	1.139,14	37,96	1.177,09	37,96	1.215,05	5,69	1.220,74	119,56	130

Trattamento economico per il settore panificazione industriale

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

- paga base;
- indennità di contingenza al 1.11.1991;
- premio di produzione nazionale;
- scatti di anzianità.

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

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 126,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.05.2013; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.07.2014; 40,00 euro lordi decorrenti dal 01.05.2015 e 6,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2016. Per il triennio 2013 - 2016 le paghe base del settore panificazione industriale sono le seguenti:

[Handwritten signatures and initials]

Livelli	Minimi al	Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		Minimi dal		TOTALE	
	30.04.2013	01/05/2013		01/07/2014		01/05/2015		01/04/2016		Incrementi	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1.244,63	50,96	1.295,59	50,96	1.346,54	50,96	1.397,50	7,64	1.405,14	160,51	200
2°	1.148,36	46,88	1.195,24	46,88	1.242,12	46,88	1.289,00	7,03	1.296,03	147,67	184
3A	1.058,96	43,06	1.102,02	43,06	1.145,07	43,06	1.188,13	6,46	1.194,59	135,63	169
3B	986,40	40,00	1.026,40	40,00	1.066,40	40,00	1.106,40	6,00	1.112,40	126,00	157
4°	830,86	33,89	864,75	33,89	898,63	33,89	932,52	5,08	937,60	106,74	133
5°	738,78	30,32	769,10	30,32	799,42	30,32	829,74	4,55	834,28	95,50	119
6°	622,81	25,48	648,29	25,48	673,77	25,48	699,24	3,82	703,06	80,25	100

Arretrati periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013 Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. (28 novembre 2013) l'incremento della retribuzione spettante per il periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013, verrà erogato, ragguagliandolo ai mesi di servizio, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con le seguenti modalità:

- con la retribuzione del mese di gennaio 2014 le quote relative ai mesi di maggio –giugno - quattordicesima;
- con la retribuzione del mese di febbraio 2014 le quote relative ai mesi di luglio – agosto;
- con la retribuzione del mese di marzo 2014 le quote relative ai mesi di settembre - ottobre;
- con la retribuzione del mese di aprile 2014 la quota relativa al mese di novembre.

Gli importi arretrati di cui sopra:

- sono comprensivi di ogni incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e pertanto, relativamente al periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013, non determinano alcun ricalcolo di qualunque voce retributiva diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, fatto salvo il solo T.F.R.;
- spettano per i periodi di assenza dal lavoro che abbiano dato luogo al pagamento di indennità a carico di Inps e Inail con integrazione a carico dell'azienda, nonché in caso di intervento della C.I.G., C.I.G.S. e contratti di solidarietà a condizione che sia stata lavorata oltre la metà delle ore mensili, operando i relativi conguagli con gli Istituti interessati;
- non spettano per i mesi del periodo 1 maggio 2013 – 30 novembre 2013 nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico del datore di lavoro, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;

in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione dell'intero importo arretrato, lo stesso sarà erogato assieme alle competenze di fine rapporto.

ART. 53 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ED ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di allegare le "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;
- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

[omissis]

Art. 61 DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA' (NUOVO)

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalle Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 12 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a €25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Le aziende verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

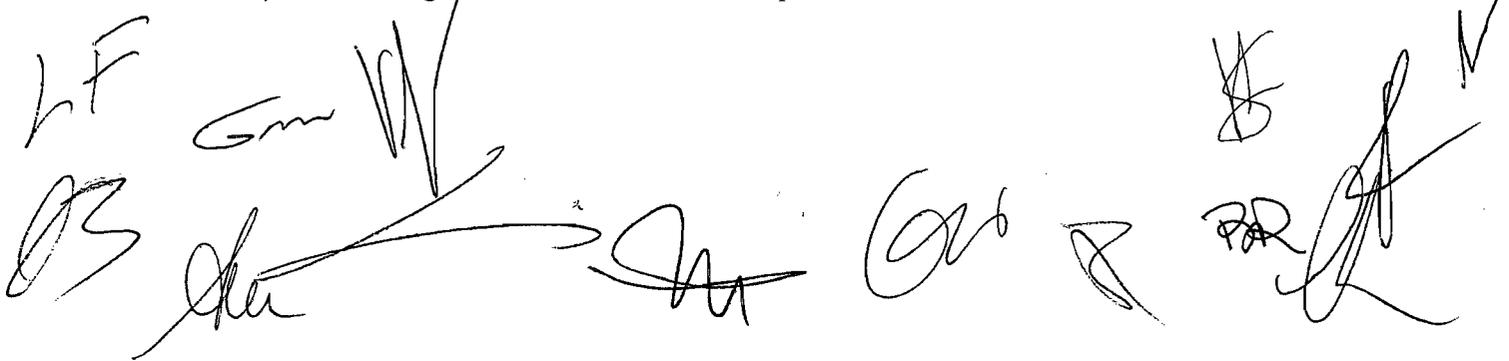
Le Parti si incontreranno, entro il mese di gennaio 2014, per verificare l'effettivo avvio del fondo ai fini dell'avvio del versamento.

61 BIS ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti si danno reciprocamente atto di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 30 gennaio 2013 in materia di sanità integrativa - SANAPI - a tal fine, all'effettivo avvio del fondo, si incontreranno per definire le modalità di contribuzione.

Nel caso in cui il fondo Sanapi non sia partito entro il 31 dicembre 2015 le Parti stipulanti si incontreranno entro il 29 febbraio 2016 per definire un fondo di sanità integrativa di categoria, per tale fondo le imprese verseranno 10 euro mese (per dodici mensilità) per ogni dipendente a tempo indeterminato.

Le parti si danno reciprocamente atto che i 2 euro mese previsti per il sostegno al reddito dal precedente CCNL si intendono assorbiti alla voce c) "Fondo Sostegno al reddito" di cui all'articolo precedente.



**LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO NELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA
ALIMENTARE**

Le seguenti Linee Guida, redatte dalla Commissione bilaterale prevista dall'art. 53 del CCNL Unionalimentari-Confapi del 16 settembre 2010, costituiscono mero strumento operativo teso a favorire la contrattazione decentrata, a livello aziendale o territoriale, e a facilitare quindi la stipula di accordi di secondo livello per la diffusione del salario di produttività.

Si conviene che dalla contrattazione di secondo livello debbano derivare concreti benefici economici per le piccole e medie imprese alimentari ed una opportuna redistribuzione di tali benefici ai lavoratori.

Presupposto per la realizzazione di tale obiettivo è la condivisione di un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva di secondo livello.

In particolare, la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del *ne bis in idem*. La contrattazione di secondo livello potrà altresì essere esercitata per le materie non disciplinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

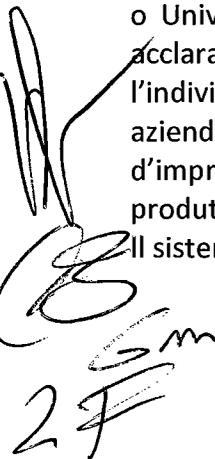
Obiettivo precipuo della contrattazione di secondo livello, sia essa aziendale o territoriale, deve essere il miglioramento del risultato d'impresa (economico, qualitativo, produttivo), inteso come condizione essenziale per l'incremento delle retribuzioni reali e di conseguenza delle condizioni di lavoro; a tale obiettivo tutti i lavoratori possono/devono essere coinvolti e responsabilizzati, valorizzando la ricerca della competitività, dell'innovazione, della flessibilità e dell'aumento della produttività.

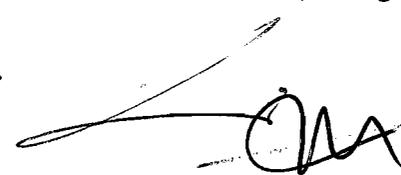
Il premio variabile è quindi costituito da criteri di produttività e flessibilità operativa, in quanto indici rilevanti al fine del miglioramento della competitività aziendale, e calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

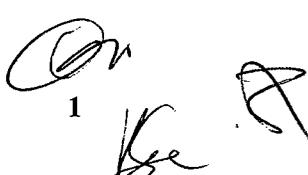
Il salario di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle particolari agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa di legge.

Per la determinazione degli obiettivi saranno delineati modelli di premi collegati a obiettivi di produttività, qualità, competitività, sostenibilità, ecc., riferibili alle specificità di settore e/o di territorio. Per la determinazione degli obiettivi le parti interessate potranno assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo (ad esempio: Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza). La contrattazione territoriale potrà essere altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa e il cui conseguimento costituirà il presupposto per l'erogazione del salario di produttività.

Il sistema retributivo variabile, collegato ad obiettivi deve essere:









- **sfidante**: per sollecitare il raggiungimento di risultati concretamente raggiungibili, tramite comportamenti capaci di produrre un impegno aggiuntivo ed una effettiva disponibilità al miglioramento;
- **premiante**: per commisurare i benefici all' incremento delle prestazioni (variabilità del premio) e valorizzare il modo equo il contributo apportato;
- **credibile**: per definire obiettivi ambiziosi ma compatibili con le condizioni ambientali, organizzative e professionali;
- **verificabile**: che si basa su elementi obiettivi di risultato, non soggetti a differenze d'interpretazione;
- **gestibile**: per essere comprensibile ai lavoratori, soggetto ad essere influenzato dalle loro azioni e capace di sviluppare elementi di coinvolgimento e di motivazione.

Gli obiettivi devono essere condivisi sia dall'azienda, che dai lavoratori o, quantomeno, devono essere considerati legittimi dagli uni e dagli altri. La condivisione è importante per garantire la disponibilità ad operare in modo conseguente. Nello stesso tempo, gli obiettivi e i modi per raggiungerli devono essere resi comprensibili ai lavoratori, giacché senza questa comprensione è difficile produrre la partecipazione ed il coinvolgimento che permette di conseguire effettivamente un risultato soddisfacente.

Di seguito vengono proposti, a scopo esemplificativo, alcuni indicatori, che rispondono a varie tipologie di aspettative di miglioramento. L'indicatore che sarà definito nella contrattazione di secondo livello sarà dovrà considerare una serie di parametri; esso è funzionale al calcolo delle prestazioni fornite o alla definizione di un rapporto tra la disponibilità di risorse e i risultati raggiunti. La loro utilità si apprezza perché si prestano ad una lettura ricorrente degli andamenti aziendali, permettendo così di valutare i miglioramenti su scala pluriennale o di confrontare le prestazioni di un'azienda con quelle di altre imprese.

Dal punto di vista economico, migliorare le prestazioni significa poter ridurre il costo dei prodotti (nel caso della produttività e dell'efficienza) o poter ottenere maggiori risorse dal processo produttivo interno (qualità interna) o dal mercato (qualità esterna).

La produttività. Il concetto tradizionale di produttività esprime con chiarezza il campo d'azione di questo indicatore. Con questi parametri si tende a misurare l'attivazione di una quantità di lavoro incrementale, che comporta una maggiore intensità di prestazione, una riduzione dei tempi di esecuzione. La motivazione che può stare alla base dell'indicazione di un obiettivo di incremento della produttività è chiara: pervenire ad una più soddisfacente saturazione dei fattori produttivi.

L'efficienza. L'utilizzo degli indicatori di efficienza è motivato dalla necessità di ottenere un miglioramento delle prestazioni passando attraverso una più soddisfacente combinazione dei fattori professionali, tecnici, produttivi ed organizzativi. Non si pone, pertanto, il problema di ottenere un semplice incremento delle prestazioni, ma si opera per l'introduzione di meccanismi di incentivazione che favoriscano un adattamento delle combinazioni produttive in modo che la performance derivi da un utilizzo ottimale delle risorse. Nella loro applicazione richiedono che vi sia disponibilità a modificazioni organizzative e flessibilità di risposta dei soggetti.

La flessibilità. Per flessibilità si intende la capacità del sistema produttivo di rispondere, in tempi brevi e a costi contenuti, ai cambiamenti esterni (esogeni) ed interni (endogeni).

Esempi di cambiamenti che richiedono prestazioni di flessibilità:

- Cambiamenti esterni all'azienda

- *Prodotto*: sviluppo di nuovi prodotti da immettere sul mercato; mutamenti delle specifiche richieste dal cliente; variazioni legislative e normative
- *Volumi*: adattamento della produzione ai volumi richiesti dal mercato
- *Tempi*: modifiche nei piani di consegna richiesti dai clienti
- Cambiamenti interni all'azienda
 - *Processo*: guasti alle macchine; scarti e rilavorazioni; variazioni nelle tecnologie di produzione.
 - *Organizzazione*: variabilità dei tempi di lavoro; assenze; inserimento e formazione di nuovo personale; mutamenti nelle caratteristiche dei materiali.
 - *Approvvigionamento*: scarti e resi ai fornitori; tempi e ritardi di consegna dei fornitori; necessità di nuovi materiali e/o nuovi fornitori.

In alcuni casi il meccanismo premiante non è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi produttivi ma riconosce il valore della disponibilità ad adattarsi a diverse condizioni organizzative.

La qualità. Il contenuto delle prestazioni richieste da un'impresa dell'industria alimentare è sempre più soggetto a valutazioni inerenti il rilievo delle componenti qualitative. Le definizioni di qualità sono molteplici e possono riferirsi alla misurazione concreta della qualità contenuta in un prodotto/servizio, come pure alla qualità riferita anche ad altri fattori, come il rispetto dei tempi di consegna o la soddisfazione delle aspettative del cliente/consumatore. Gli indicatori più utilizzati possono essere i reclami, i resi, le contestazioni, le segnalazioni dei clienti o dei consumatori finali (generalmente misurati in percentuale rispetto ai volumi di vendita o consegnati).

Redditività. In questo modo la retribuzione è collegata a indici che misurano non soltanto il contributo della forza lavoro ma anche gli effetti sull'andamento aziendale delle scelte manageriali e delle fluttuazioni del mercato, in pratica, del complessivo governo strategico e gestionale dell'impresa.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Gli indicatori e i parametri che possono essere utilizzati per l'istituzione del salario di produttività sono molteplici e la loro scelta deve necessariamente essere effettuata in relazione agli obiettivi che l'azienda intende perseguire.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano di seguito alcuni indicatori, desumibili dai bilanci aziendali o verificabili mediante specifica attività di monitoraggio, atti a facilitare la definizione di premi variabili legati alle *performance* delle imprese di minore dimensione.

Tali indicatori potranno essere combinati in numero variabile, affinché il premio di risultato sia di stimolo al conseguimento di una pluralità di obiettivi; in tal caso a ciascun indicatore sarà attribuita una percentuale della somma complessivamente stanziata per ogni anno. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcuni indici a cui se ne potranno aggiungere altri a livello aziendale: Indice di qualità (miglioramento dell'indice di qualità esterna ed interna); Indice di redditività (miglioramento dei ricavi di vendita e miglioramento del margine operativo lordo procapite); Indice di produttività (consumi energetici e miglioramento dei tempi di consegna); indici organizzativi (Miglioramento innovazione produttiva e stabilizzazione del personale).

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

La contrattazione territoriale potrà prevedere quote di salario variabile collegate a indici che misurano l'andamento aggregato del settore alimentare, o sottosectori omogenei, nel territorio.

La contrattazione territoriale potrà altresì collegare il salario variabile a indici di produttività, efficienza, redditività e competitività misurati a livello aziendale. La contrattazione territoriale potrà infine prevedere l'adozione contestuale di entrambe le tipologie di indici sopra menzionati.

Collegamento a indici settoriali

Nella determinazione del salario di produttività, le parti terranno conto dell'andamento del settore alimentare e dei suoi risultati, avendo riguardo al territorio della provincia, o altro comprensorio individuato, sulla base di indicatori aggregati, quali ad esempio:

- numero delle imprese iscritte in CCIAA;
- saldo tra imprese iscritte e cessate in CCIAA nel periodo di riferimento;
- numero dei lavoratori del settore, desumibile dalle statistiche elaborate dall'INPS, dall'amministrazione provinciale o dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
- numero di ore di Cassa Integrazione salariale (ordinaria, straordinaria, in deroga ecc.) autorizzate dall'INPS per mancanza di lavoro nel settore;
- numero lavoratori in contratto di apprendistato professionalizzante (INPS);
- fatturato di settore (Dati CCIA);

Le risultanze dei parametri sopra individuati nell'anno di riferimento, rapportati all'andamento medio del settore ed ai suoi risultati nel triennio (o altro intervallo di tempo) precedente, costituiranno il presupposto per l'erogazione del salario di produttività ai dipendenti delle aziende che hanno aderito al contratto territoriale, qualora si evidenzia l'esistenza di un andamento di settore positivo, in relazione ad un certo numero degli indicatori territoriali individuati.

Il contratto territoriale stabilirà le modalità di adesione delle aziende.

Fonti qualificate dove reperire dati utili alla costruzione di indicatori significativi dell'andamento del settore, possono essere quelle già menzionate all'art. 53 del ccnl (Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza), oltre alle stesse Associazioni rappresentative delle imprese e dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

Collegamento a indici aziendali

La contrattazione territoriale potrà essere strutturata mediante l'individuazione di un ampio e diversificato catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, come quelli già illustrati nella sezione dedicata alla contrattazione aziendale.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi, ai quali è subordinata la spettanza del salario di produttività, è in questo modo realizzata a livello aziendale e misurerà in modo più fedele l'incremento della competitività dell'impresa.

In tal caso il contratto territoriale stabilirà, indicativamente, l'entità complessiva del salario di produttività, eventualmente differenziato per classi dimensionali, il numero minimo e massimo dei parametri adottabili, le modalità di erogazione del premio.

Il contratto territoriale dovrà altresì stabilire, per l'azienda che scelga di aderire ad esso:

- le modalità di adesione, comunicazione e pubblicità che la stessa renderà alle parti stipulanti per il tramite dell'associazione datoriale locale, anche ai fini dell'applicazione delle norme agevolative in materia di decontribuzione e detassazione;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Gm', 'A', 'BO', and 'per'.]

- adeguate modalità di informazione ai lavoratori, in assenza di R.S.U, circa le priorità strategiche e gli obiettivi che intende perseguire, nonché in merito alla tipologia ed al numero dei parametri che l'azienda intende adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e alle ragioni della determinazione del "peso" attribuito ai singoli parametri, al fine del raggiungimento degli obiettivi;
- adeguate forme di comunicazione e pubblicità in merito alla verifica a consuntivo degli indicatori a livello aziendale e alla spettanza del premio variabile.

In presenza di R.S.U. l'azienda concorderà con esse criteri, priorità, obiettivi, verifiche nonché il numero degli indici da adottare tra quelli proposti dal contratto territoriale e il peso percentuale attribuito a ciascuno di essi.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. In the upper right, there is a large, stylized signature that appears to be 'A' followed by a flourish. Below it, there are several smaller initials, including 'h', 'F', and 'G'. In the center, there is a large, bold signature that looks like 'G'. To the right of this, there is another large signature that starts with 'D'. In the lower right, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. At the bottom center, there is a small signature that looks like 'G'. The signatures are scattered across the page, suggesting they were added after the printed text.