

Alimentari Piccola Industria

Parti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Unionalimentari-Confapi, Unione nazionale piccola e media industria alimentare e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	12.7.2021	1.7.2020	31.10.2024	31.10.2024	-

Settore Alimentare						
Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ¹
		1.4.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024	
Q	Quadri	2.474,65	2.528,38	2.582,10	2.635,82	546,43
1	Impiegati direttivi coordinatori	2.374,65	2.428,38	2.482,10	2.535,82	544,42
2	Impiegati direttivi	2.064,90	2.111,61	2.158,33	2.205,04	537,57
3	Impiegati di concetto, intermedi, viaggiatori e piazzisti 1 ^a cat.	1.703,57	1.742,11	1.780,65	1.819,19	529,58
4	Impiegati di concetto, intermedi, operai altamente specializzati	1.497,08	1.530,95	1.564,82	1.598,69	525,02
5	Impiegati d'ordine, viaggiatori e piazzisti 2 ^a cat., operai altamente specializzati	1.342,20	1.372,57	1.402,93	1.433,30	521,59
6	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.238,94	1.266,97	1.294,99	1.323,02	519,31
7	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.135,71	1.161,40	1.187,09	1.212,79	517,03
8	Operai comuni e manovali	1.032,47	1.055,83	1.079,18	1.102,54	514,74

¹Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

Settore Panificazione						
Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ¹
		1.4.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024	
1	Impiegati direttivi	1.568,20	1.608,96	1.649,73	1.690,49	530,43
2	Impiegati di concetto	1.446,05	1.483,55	1.521,05	1.558,55	527,52
3A	Impiegati di concetto - operai specializzati	1.332,38	1.366,82	1.401,27	1.435,72	524,80
3B	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.240,40	1.272,40	1.304,40	1.336,40	522,58
4	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.046,03	1.073,14	1.100,25	1.127,36	517,62
5	Operai qualificati	931,30	955,56	979,81	1.004,07	514,66
6	Operai comuni	784,59	804,97	825,35	845,74	511,17

¹Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
€ 10,33	Non prevista			<i>Settore alimentare:</i> € 5,16, quadri, liv. 1 e 2; € 4,13, liv. 3, 4 e 5; € 3,10, liv. 6 e 7; <i>Settore panificazione industriale:</i> € 5,16, liv. 1 e 2; € 4,13, liv. 3A, 3B e 4; € 3,10, liv. 5 e 6	
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario		Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173		<i>Settore alimentare:</i> 39 ore distribuite su 5 giorni ¹ <i>Settore panificazione industriale:</i> 40 ore distribuite su 6 giorni	

¹Con assorbimento di 1 ora alla settimana delle ore previste a titolo di riduzione d'orario. Da tale regime d'orario sono esclusi i quadri e i lavoratori con mansioni direttive. Qualora ragioni tecniche-organizzative o di mercato dovessero comportare il mantenimento del regime di orario di 40 ore o rendessero necessario che strutturalmente le 39 ore settimanali si realizzino come media su cicli plurisettimanali su base annua, le aziende attiveranno apposito incontro con la RSU per la programmazione e il godimento delle ore di riduzione orario

Nota a verbale: vista la peculiarità delle aziende che operano nel settore, le parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate, l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. La presente normativa ha carattere sperimentale valevole a decorrere dal 6.3.2017 fino al 31.12.2018

N.B. Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a: **a.** 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti; **b.** 6 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI					
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista			
	Premi aziendali e di risultato/Elemento di garanzia retributiva	Settore alimentare - Elemento di Garanzia Retributiva: per il periodo dal 1.8.2006 e 31.12.2020, dal 1.1.2011 al 31.10.2023, e dal 1.11.2023, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi, erogheranno i seguenti importi a titolo di elemento di garanzia retributiva:			
		Livello	Dall'1.8.2006 al 31.12.2010	Dall'1.1.2011 al 31.10.2023	Dall'1.11.2023
		Q	30,32	36,93	41,97
		1	28,55	36,93	41,97
		2	24,83	32,11	36,49
		3	20,48	26,49	30,10
		4	18,00	23,28	26,46
		5	16,14	20,88	23,73
		6	14,90	19,27	21,90
	7	13,66	17,66	20,07	
	8	12,41	16,06	18,25	
i suddetti importi sono erogati per 12 mensilità ed inoltre assorbono fino a concorrenza, eventuali erogazioni svolgenti funzioni analoghe.					

RETRIBUTIVI	<p>Settore panificazione industriale - Premio di produzione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Dall'1.8.1995</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>35,20</td></tr> <tr><td>2</td><td>32,54</td></tr> <tr><td>3A</td><td>30,09</td></tr> <tr><td>3B</td><td>28,04</td></tr> <tr><td>4</td><td>23,55</td></tr> <tr><td>5</td><td>20,79</td></tr> <tr><td>6</td><td>17,60</td></tr> </tbody> </table> <p>Premio per obiettivi - a decorrere dall'1.1.2004 le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio di cui sopra, erogheranno i seguenti importi i quali assorbono fino a concorrenza eventuali erogazioni svolgenti funzioni analoghe e vengono erogati per 12 mensilità.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Dall'1.1.2004 al 31.10.2023</th> <th>Importi dall'1.11.2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>21,45</td><td>25,27</td></tr> <tr><td>2</td><td>19,74</td><td>23,26</td></tr> <tr><td>3A</td><td>18,23</td><td>21,46</td></tr> <tr><td>3B</td><td>16,84</td><td>19,84</td></tr> <tr><td>4</td><td>14,27</td><td>16,81</td></tr> <tr><td>5</td><td>12,66</td><td>14,93</td></tr> <tr><td>6</td><td>10,73</td><td>12,64</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Dall'1.8.1995	1	35,20	2	32,54	3A	30,09	3B	28,04	4	23,55	5	20,79	6	17,60	Livello	Dall'1.1.2004 al 31.10.2023	Importi dall'1.11.2023	1	21,45	25,27	2	19,74	23,26	3A	18,23	21,46	3B	16,84	19,84	4	14,27	16,81	5	12,66	14,93	6	10,73	12,64
	Livello	Dall'1.8.1995																																							
	1	35,20																																							
	2	32,54																																							
	3A	30,09																																							
	3B	28,04																																							
	4	23,55																																							
	5	20,79																																							
	6	17,60																																							
	Livello	Dall'1.1.2004 al 31.10.2023	Importi dall'1.11.2023																																						
1	21,45	25,27																																							
2	19,74	23,26																																							
3A	18,23	21,46																																							
3B	16,84	19,84																																							
4	14,27	16,81																																							
5	12,66	14,93																																							
6	10,73	12,64																																							
Indennità trasferta	al lavoratore in trasferta spetta il rimborso delle normali spese di trasporto, vitto e alloggio nonché delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Le ore (fino a 8) di effettivo viaggio sono compensate con la retribuzione normale, quelle eccedenti le 8 ore con il 65% della retribuzione. Qualora sia esplicitamente richiesta al lavoratore la sua opera oltre l'orario normale di lavoro, tale prestazione viene retribuita come lavoro straordinario. Tale disposizione non si applica al personale viaggiante ed a quello addetto ai trasporti																																								
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																								
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale																																								
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere entro il mese di giugno																																								
Altre mensilità aggiuntive	non previste																																								
Scatti anzianità	<p>Settore alimentare - 5 biennali: dall'1.3.1999 pari a: € 54,62, liv. Q; € 51,42, liv. 1; € 44,71, liv. 2; € 36,89, liv. 3; € 32,42, liv. 4; € 29,06, liv. 5; € 26,83, liv. 6; € 24,59, liv. 7; € 22,35, liv. 8;</p> <p>Settore panificazione industriale - 5 biennali nella misura del 5% da calcolarsi sul minimo tabellare del livello di appartenenza. Con effetto dall'1.8.1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa nei seguenti importi: € 34,28, liv. 1; € 31,67, liv. 2; € 29,25, liv. 3A; € 27,24, liv. 3B; € 22,91, liv. 4; € 20,27, liv. 5; € 17,14, liv. 6</p>																																								
Anzianità convenzionale	non prevista																																								
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>Settore alimentare: sono ammessi nel limite di 80 ore annue pro capite. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario sono stabilite in funzione del settore alimentare di appartenenza</p> <p>Settore panificazione industriale</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Operai</th> <th>Impiegati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Lavoro diurno oltre le 40 ore settimanali*</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>- Lavoro festivo o domenicale*</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane*</td> <td>75%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane</td> <td>30%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- Lavoro notturno (dalle ore 21.00 alle ore 4.00)*</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%. * Non cumulabile con le altre maggiorazioni</p>		Operai	Impiegati	- Lavoro diurno oltre le 40 ore settimanali*	30%	30%	- Lavoro festivo o domenicale*	20%	20%	- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane*	75%		- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane	30%		- Lavoro notturno (dalle ore 21.00 alle ore 4.00)*	50%	50%																						
	Operai	Impiegati																																							
- Lavoro diurno oltre le 40 ore settimanali*	30%	30%																																							
- Lavoro festivo o domenicale*	20%	20%																																							
- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane*	75%																																								
- Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane	30%																																								
- Lavoro notturno (dalle ore 21.00 alle ore 4.00)*	50%	50%																																							
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	obiettivo della contrattazione 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 operative, in quanto 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'aumento economico dell'impresa. La contrattazione di secondo livello, come stabilito dal Verbale di Integrazione all'accordo di data 16 settembre 2016 sottoscritto il 06.03.2017 ha durata quadriennale																																								
Indennità	a. per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,5% sulla retribuzione; b. disagio (caldo, freddo e umido): pari al 6% della retribuzione; c. di trasferimento: al lavoratore trasferito spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per i familiari a carico che lo seguono, nonché delle spese di trasloco. Al lavoratore spetta inoltre un'indennità pari a una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e mezza mensilità di retribuzione se non avente carichi di famiglia. Se la ditta mette a disposizione del lavoratore trasferito un alloggio, le indennità di cui sopra sono ridotte alla metà																																								
Mansioni discontinue	si considerano lavoratori addetti a mansioni discontinue gli autisti, infermieri, addetti al servizio di estinzione degli incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. La durata media dell'orario di lavoro dei suddetti lavoratori non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore settimanali, comprese le ore di straordinario. Per i lavoratori discontinui assunti successivamente alla data di stipula del presente Ccnl 9.2.1996, le ore prestate oltre le 50 settimanali saranno compensate con la retribuzione normale di fatto maggiorata del 15%																																								
Cottimo, magg. garantita	non regolamentato																																								
Erogazione TFR	nessuna particolarità																																								
Vitto e alloggio	non regolamentati																																								
ORARIO	Ferie	a. 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni; b. 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni. Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle 4 settimane (pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni), previste dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione																																							

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

ORARIO	Permessi retribuiti	<p>a. ai componenti della RSU in rapporto ai componenti dell'unità produttiva; b. 40 ore annue a ciascun RLS; c. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali; permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi</p> <p><i>Diritto allo studio:</i> retribuiti pari a 150 ore procapite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno (elevati a 250 nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti). I lavoratori che contemporaneamente potranno astenersi per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata;</p> <p>d. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori. Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annue; e. 1 giorno per nascita figlio; f. 3 giorni in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore della/del lavoratrice/lavoratore che, al momento di utilizzo dei 3 giorni, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario di cui all'art. 25; g. a decorrere dall'1.1.2012, ulteriori 2 giorni nel caso di patologie gravi del figlio convivente (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita); h. 2 mezza giornate di permesso retribuito all'anno, non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore ai 75 anni, nell'ipotesi di ricovero ospedaliero, day hospital, oppure per effettuare visite mediche</p>																		
	Riduzione orario	<p>Settore alimentare - a. 76 ore annue per i lavoratori giornalieri turnisti 2x5 e 2x6; b. 80 ore annue per i turnisti 3x5; c. 88 ore annue per i turnisti 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento), elevate a 92 dall'1.8.2005; d. 92 ore per i turnisti 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento), elevate a 96 dall'1.8.2005. L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla suddetta quantità di ore di riduzione.</p> <p>Settore panificazione industriale: tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti. Al lavoratore notturno come individuato dall'art. 25, verranno riconosciute 8 ore annuali in aggiunta ai permessi di cui sopra</p>																		
	Festività	<p>a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, trattamento domenicale. Per le festività cadenti di domenica o altre festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di 1 giornata, calcolata in base a 1/26 di quella mensile</p>																		
	Festività sopresse	<p>in sostituzione delle festività sopresse i lavoratori fruiscono di 32 ore di permessi individuali retribuiti</p>																		
	Flessibilità orario contrattuale	<p>Settore alimentare - Flessibilità Collettiva - l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o esercizio, di: 95 ore per le aziende fino a 50 dipendenti; 88 ore per le aziende con oltre 50 dipendenti. Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 85 ore e del 25% per le ore successive, e maturerà il corrispondente diritto al recupero. I lavoratori interessati percepiranno la relativa retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.</p> <p>Flessibilità Individuale - Azienda e lavoratore potranno concordare l'effettuazione di flessibilità individuale per un ammontare minimo di 40 ore su base annua. Nel mese di effettuazione delle ore supplementari verrà erogata una maggiorazione del 25%. Tale istituto non è applicabile a tutti i lavoratori (es. quadri, personale direttivo, autisti...). Nei primi 3 anni di vita del figlio/a, una forma di flessibilità individuale analoga può essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri. In tal caso, qualora il recupero riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione pari al 25% (secondo i criteri di cui all'art. 29 Ccnl). Il recupero delle ore deve avvenire entro i primi 3 anni di vita del figlio/a ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale.</p> <p>Settore panificazione industriale - Flessibilità Collettiva - l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento in particolari periodi dell'anno dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la relativa retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità. Le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale</p>																		
ASSENZE	Permanenza massima passaggio cat. Superiore	<p>il lavoratore adibito continuativamente a mansioni relative ad un livello superiore passa definitivamente a tale livello decorsi 3 mesi di effettivo servizio, salvo sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Se tali mansioni superiori vengono svolte per periodi frazionati, il nuovo livello viene riconosciuto quando la somma di tali periodi sia superiore a 3 mesi nell'arco di 9 mesi</p>																		
	Passaggio qualifica superiore	<p>nessuna particolarità</p>																		
	Malattia	<p>Settore alimentare: a. Conservazione del posto per 180 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni compiuti; 365 giorni di calendario per anzianità oltre 5 anni. In caso di più malattie tali periodi si intendono rispettivamente riferiti ad un arco temporale di 17 e 24 mesi; b. Trattamento economico: integrazione indennità Inps</p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>al 100%</td> <td>al 50%</td> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>Per 180 giorni di calendario</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 anni</td> <td>Per 180 giorni di calendario</td> <td>Per 185 giorni di calendario</td> </tr> </table> <p>la conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata a 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del contratto. L'integrazione aziendale sarà effettuata per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità Inps e comunque non oltre la scadenza del predetto contratto. Nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedono terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto, senza alcun limite di importo, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stesa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale.</p> <p>Settore panificazione industriale - a. Conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti; b. Trattamento economico: per le prime tre giornate non indennizzate dall'Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, il 100% della paga come se lavorasse; in caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, tali giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale. Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto per il personale impiegatizio:</p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>al 100%</td> <td>al 50%</td> </tr> <tr> <td>Fino a 10 anni</td> <td>1 mese</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </table>	Anzianità	al 100%	al 50%	Fino a 5 anni	Per 180 giorni di calendario	-	Oltre 5 anni	Per 180 giorni di calendario	Per 185 giorni di calendario	Anzianità	al 100%	al 50%	Fino a 10 anni	1 mese	2 mesi	Oltre 10 anni	2 mesi	4 mesi
	Anzianità	al 100%	al 50%																	
Fino a 5 anni	Per 180 giorni di calendario	-																		
Oltre 5 anni	Per 180 giorni di calendario	Per 185 giorni di calendario																		
Anzianità	al 100%	al 50%																		
Fino a 10 anni	1 mese	2 mesi																		
Oltre 10 anni	2 mesi	4 mesi																		
Infortunio	<p>Settore alimentare - conservazione del posto e integrazione dell'indennità Inail al 100% fino alla guarigione clinica. Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato la conservazione del posto è limitata a 4 mesi e comunque non oltre la scadenza del contratto</p> <p>Settore panificazione industriale - fare riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato</p>																			

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

ASSENZE	Maternità	Settore alimentare - integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria Settore panificazione industriale - vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001, Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali																											
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione, da usufruire nel periodo intercorrente fra la data delle pubblicazioni ed i 30 giorni successivi al matrimonio. La richiesta deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio																											
	Permessi	a. 120 ore annue non retribuite per lavoratori studenti; b. ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive; c. l'azienda potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori che ne facciano richiesta per seri motivi; d. non retribuiti ai lavoratori tossicodipendenti o ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti o portatori di handicap; e. non retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età fino a 3 anni																											
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	in caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché sia contenuto nel limite di un ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione. Laddove l'impresa debba fare ricorso a sospensioni del lavoro, assistite ad ammortizzatori sociali, la maturazione della riduzione dell'orario di lavoro (art. 25), delle ferie (art. 32), della tredicesima mensilità (art. 48), avviene su base annua, esclusivamente in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate																											
	Aspettative	a. per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto, aspettativa massima di 8 mesi (per il settore panificazione: 4 mesi per le aziende artigiane e 6 mesi per le aziende industriali); b. per tossicodipendenti, aspettativa non superiore a 3 anni, per accedere ai programmi di riabilitazione; c. ai familiari di tossicodipendenti, aspettativa non superiore a 4 mesi, per concorrere ai programmi riabilitativi; d. il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore a 12 mesi, continuativo o frazionato; e. non superiore a 2 anni per gravi motivi familiari; f. diritto di astensione dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 12 mesi a ciascun genitore, per ogni bambino nei suoi primi 13 anni di vita. Tale congedo può anche essere fruito su base oraria, per un minimo di 4 ore giornaliere																											
GESTIONE	Prova	Settore alimentare - a. 130 giorni di effettiva prestazione, quadri ed i liv. 1 e 2; b. 90 giorni di effettiva prestazione, liv. 3, 4 e 5; c. 40 giorni di effettiva prestazione, liv. 6; d. 35 giorni di effettiva prestazione, liv. 7; e. 30 giorni di effettiva prestazione, liv. 8. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, tali giorni saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, assunti per le attività stagionali di cui al DPR n. 1525/1963 e successive integrazioni e per quelle aggiuntive definite dalle Parti nell'art. 8, punto c) del paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze" e quelli utilizzati con contratto di somministrazione qualora, nel biennio precedente e per identiche mansioni, siano stati confermati in servizio nella stessa azienda dopo il superamento di precedenti periodi di prova che complessivamente abbiano raggiunto la durata massima di cui sopra. Settore panificazione industriale - a. 90 giornate di lavoro effettivo, liv. 1 e 2; b. 60 giornate di lavoro effettivo, liv. 3A e 3B; c. 45 giornate di lavoro effettivo, liv. 4; d. 30 giornate di lavoro effettivo, liv. 5 e 6																											
	Preavviso	a. Impiegati: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th colspan="3">Livelli</th> </tr> <tr> <th>Q, 1 e 2 (1 e 2 settore panificazione industriale)</th> <th>3 (3A settore panificazione industriale)</th> <th>Altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 4 anni compiuti</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese</td> <td>1/2 mese</td> </tr> <tr> <td>Da 4 a 10 anni compiuti</td> <td>3 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> </tbody> </table> <p>i periodi si intendono di calendario</p> b. Operai: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>6 giorni (40 ore)</td> </tr> <tr> <td>Da 6 a 10 anni</td> <td>9 giorni (60 ore)</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>12 giorni (80 ore)</td> </tr> </tbody> </table> <p>in caso di lavoro distribuito su 5 giorni la settimana i giorni di preavviso vanno riproporzionati secondo un coefficiente pari a 1,2</p>	Anzianità	Livelli			Q, 1 e 2 (1 e 2 settore panificazione industriale)	3 (3A settore panificazione industriale)	Altri	Fino a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese	1/2 mese	Da 4 a 10 anni compiuti	3 mesi	1 mese 1/2	1 mese	Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	Anzianità	Periodo	Fino a 5 anni	6 giorni (40 ore)	Da 6 a 10 anni	9 giorni (60 ore)	Oltre 10 anni	12 giorni (80 ore)
	Anzianità	Livelli																											
Q, 1 e 2 (1 e 2 settore panificazione industriale)		3 (3A settore panificazione industriale)	Altri																										
Fino a 4 anni compiuti	2 mesi	1 mese	1/2 mese																										
Da 4 a 10 anni compiuti	3 mesi	1 mese 1/2	1 mese																										
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																										
Anzianità	Periodo																												
Fino a 5 anni	6 giorni (40 ore)																												
Da 6 a 10 anni	9 giorni (60 ore)																												
Oltre 10 anni	12 giorni (80 ore)																												
Tirocinio	i lavoratori privi di esperienza professionale specifica o che risultino disoccupati da almeno 12 mesi od occupati in attività occasionali potranno essere inquadrati: a. nel liv. 8 (liv. 6 per il settore panificazione industriale): fino a 18 mesi di effettivo servizio, qualora per gli stessi sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel liv. 7 (liv. 5 per il settore panificazione industriale); fino a 24 mesi qualora sia previsto uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel liv. 6 (liv. 4 per il settore panificazione industriale); b. nel liv. 7 (liv. 5 per il settore panificazione industriale): fino a 27 mesi, con uno sbocco professionale in mansioni rientranti nel liv. 5 (liv. 3B per il settore panificazione industriale); c. nel liv. 6 (liv. 4 per il settore panificazione industriale): fino a 30 mesi, con uno sbocco professionale in mansioni rientranti in livelli superiori al 5 (liv. 3B per il settore panificazione industriale). Il periodo di prova è di 40 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui al punto a. e di 90 giorni di effettivo servizio per i lavoratori di cui ai punti b. e c. La formazione teorico-pratica è di 20 ore. Per la maturazione degli istituti contrattuali, che fanno riferimento all'anzianità di servizio, il periodo di tirocinio è considerato utile trascorso il 50% dello stesso. Per la durata del tirocinio la retribuzione è composta unicamente dagli elementi previsti dal presente Ccnl per 14 mensilità, con esclusione di ogni altra voce retributiva o qualsiasi livello di contrattazione																												
Apprendistato	Apprendistato (D.lgs. 81/2015) - Disciplina generale - a. Campo di applicazione: 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. Per il settore industriale è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 1° al 5° delle rispettive classificazioni del personale; b. Numero massimo: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere 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 i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità; c. Recesso: l'apprendista può recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso definito dal vigente contratto per il livello a cui appartiene. Premesso che, 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 dell'art. 2118 del C.C., di 15 giorni; d. Inquadramento: fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante ovvero, retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; e. Sospensione: il caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a 10 giorni e complessivamente, ovvero per sommaria, di durata pari o superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati; f. Prova: di durata non superiore a quello previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento; g. Precedenti periodi di apprendistato: 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 siano separati da interruzioni superiori ad un anno, si riferiscano alle stesse attività e mansioni, e abbiano avuto una durata non inferiore a 3 mesi consecutivi per ogni datore di lavoro; h. Formazione: non inferiore ad 80 ore medie annue retribuite ed integrata, dove possibile, dall'offerta formativa pubblica. 1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - a. Limiti di età: possono essere assunti i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni e																												

fino al compimento del 25esimo anno di età; **b.** Durata: determinata in base alla qualifica da conseguire, o del diploma da conseguire, e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. La regolamentazione dei profili formativi è demandata alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. 2. *Apprendistato Professionalizzante* – **a.** Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. **b.** Durata:

<u>Livelli</u>	<u>Parametri</u>	<u>Durata complessiva mesi</u>
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 per la qualifica e per il diploma professionale - il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore si sommano ai periodi sopra indicati, entro il limite massimo complessivo di 36 mesi. Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori 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. Nelle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, il ricorso all'apprendistato professionalizzante può avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti. Ai fini di tale calcolo non si computano i rapporti: risolti per recesso durante il periodo di prova, cessati per licenziamento per giusta causa, risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

Retribuzioni settore Alimentare:

<u>Periodo</u>	<u>Minimi</u>				<u>E.D.R.</u>	<u>Contingenza</u>
	<u>1.4.2021</u>	<u>1.6.2022</u>	<u>1.6.2023</u>	<u>1.6.2024</u>		
Livello 1						
Primi 15 mesi	1.703,57	1.742,11	1.780,65	1.819,19	10,33	529,58
Successivi 15 mesi	2.064,90	2.111,61	2.158,33	2.205,04	10,33	537,57
Ultimi 6 mesi	2.374,65	2.428,38	2.482,10	2.535,82	10,33	544,42
Livello 2						
Primi 15 mesi	1.497,08	1.530,95	1.564,82	1.598,69	10,33	525,02
Successivi 15 mesi	1.703,57	1.742,11	1.780,65	1.819,19	10,33	529,58
Ultimi 6 mesi	2.064,90	2.111,61	2.158,33	2.205,04	10,33	537,57
Livello 3						
Primi 15 mesi	1.342,20	1.372,57	1.402,93	1.433,30	10,33	521,59
Successivi 15 mesi	1.497,08	1.530,95	1.564,82	1.598,69	10,33	525,02
Ultimi 6 mesi	1.703,57	1.742,11	1.780,65	1.819,19	10,33	529,58
Livello 4						
Primi 15 mesi	1.238,94	1.266,97	1.294,99	1.323,02	10,33	519,31
Successivi 15 mesi	1.342,20	1.372,57	1.402,93	1.433,30	10,33	521,59
Ultimi 6 mesi	1.497,08	1.530,95	1.564,82	1.598,69	10,33	525,02
Livello 5						
Primi 15 mesi	1.135,71	1.161,40	1.187,09	1.212,79	10,33	517,03
Successivi 15 mesi	1.238,94	1.266,97	1.294,99	1.323,02	10,33	519,31
Ultimi 6 mesi	1.342,20	1.372,57	1.402,93	1.433,30	10,33	521,59
Livello 6						
Primi 15 mesi	1.032,47	1.055,83	1.079,18	1.102,54	10,33	514,74
Successivi 15 mesi	1.135,71	1.161,40	1.187,09	1.212,79	10,33	517,03
Ultimi 6 mesi	1.238,94	1.266,97	1.294,99	1.323,02	10,33	519,31
Livello 7						
Primi 15 mesi	1.032,47	1.055,83	1.079,18	1.102,54	10,33	514,74
Ultimi 9 mesi	1.135,71	1.161,40	1.187,09	1.212,79	10,33	517,03

3. *Apprendistato di alta formazione e ricerca* – **a.** Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; **b.** Durata:

<u>Durata complessiva mesi</u>	<u>Primo periodo mesi</u>	<u>Secondo periodo mesi</u>	<u>Terzo periodo mesi</u>
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

c. Trattamento economico: A) 1° periodo: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale; B) 2° periodo: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; C) 3° periodo: al livello di destinazione finale. Per l'apprendistato di durata pari a 24 mesi, il trattamento economico è il seguente: A) 1° periodo: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; B) 2° periodo: al livello di destinazione finale. Per l'apprendistato di durata inferiore a 24 mesi, il trattamento economico è il seguente: A) Per la prima metà: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; B) Per la seconda metà: al livello di destinazione finale.

Apprendistato professionalizzante Panificazione industriale – **a.** Durata: liv. 1°, 2°: 36 mesi (1° periodo 21 mesi, 2° periodo 11 mesi e 3° periodo 4 mesi); liv. 3°A e 3°B: 34 mesi (1° periodo 20 mesi, 2° periodo 10 mesi e 3° periodo 4 mesi); liv. 4° e 5°: 28 mesi (1° periodo 17 mesi, 2° periodo 8 mesi e 3° periodo 3 mesi). Le parti convergono di demandare all'Osservatorio Nazionale di Settore l'individuazione delle figure professionali equipollenti a quelle dell'artigianato, entro il 31.12.2014, per le quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 anni, suddivisa in periodi ai fini retributivi, determinati alla tabella di cui all'art. 14 del Ccnl 16.9.2010; **b.** Inquadramento: per il primo periodo, due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale, per il secondo periodo, un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; per il terzo periodo, al livello di destinazione finale

GESTIONE	Retribuzioni settore Panificazione:						
	Periodo	Minimi				E.D.R.	Contingenza
		1.4.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024		
	Livello 1						
	Primi 15 mesi	1.332,38	1.366,82	1.401,27	1.435,72	10,33	524,80
	Successivi 15 mesi	1.446,05	1.483,55	1.521,05	1.558,55	10,33	527,52
	Ultimi 6 mesi	1.568,20	1.608,96	1.649,73	1.690,49	10,33	530,43
	Livello 2						
	Primi 15 mesi	1.240,40	1.272,40	1.304,40	1.336,40	10,33	522,58
	Successivi 15 mesi	1.332,38	1.366,82	1.401,27	1.435,72	10,33	524,80
	Ultimi 6 mesi	1.446,05	1.483,55	1.521,05	1.558,55	10,33	527,52
	Livello 3 A						
	Primi 15 mesi	1.046,03	1.073,14	1.100,25	1.127,36	10,33	517,62
	Successivi 15 mesi	1.240,40	1.272,40	1.304,40	1.336,40	10,33	522,58
	Ultimi 6 mesi	1.332,38	1.366,82	1.401,27	1.435,72	10,33	524,80
	Livello 3 B						
	Primi 15 mesi	931,30	955,56	979,81	1.004,07	10,33	514,66
	Successivi 15 mesi	1.046,03	1.073,14	1.100,25	1.127,36	10,33	517,62
	Ultimi 6 mesi	1.240,40	1.272,40	1.304,40	1.336,40	10,33	522,58
	Livello 4						
	Primi 15 mesi	784,59	804,97	825,35	845,74	10,33	511,17
	Successivi 15 mesi	931,30	955,56	979,81	1.004,07	10,33	514,66
	Ultimi 6 mesi	1.046,03	1.073,14	1.100,25	1.127,36	10,33	517,62
	Livello 5						
	Primi 15 mesi	784,59	804,97	825,35	845,74	10,33	511,17
	Ultimi 9 mesi	931,30	955,56	979,81	1.004,07	10,33	514,66
	N.B.: con il Verbale di Integrazione all'accordo del 16.09.2016 sottoscritto il 06.03.2017, le Parti hanno integralmente demandato la disciplina dell'apprendistato all'applicazione dell'accordo interconfederale in materia di data 22.12.2016, mentre per l'apprendistato professionalizzante, in sede di stesura definitiva, la disciplina verrà armonizzata con le previsioni del D.lgs. 81/2015, ove compatibili con il testo esistente						
Contratto intermittente	<p>può essere stipulato anche a tempo determinato ed è concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Tale contratto può essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati. Il ricorso a tale forma di contratto è vietato: a. Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale; c. Da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione; l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione</p>						
Contratto tempo determinato	<p><i>apposizione del termine</i> - al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi, ad eccezione dei contratti stipulati per le fasi di avvio di nuove attività per le quali si applica il limite massimo di durata pari a 44 mesi. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 81/2015, sono esenti da limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi: a. Nel caso di 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; b. Per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione, ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete; c. Per attività stagionali e per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dall'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; d. Nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22, c. 2, lettera a) del D.lgs. 81/2015; e. Per la 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; f. Per la sostituzione dei lavoratori con diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; g. Dei disabili, di cui alla legge 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge 104/1992; h. Dei lavoratori di età superiore a 50 anni; i. Ovvero in tutti i casi non sopra riportati e previsti dall'art. 23 del D.lgs. 81/2015; l. In caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni, fermo restando la durata massima complessiva pari a 36 mesi; m. In tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.</p> <p><i>Acausali (Disposizione valida per i contratti sottoscritti fino alla data del 16.9.2016)</i> - Il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine non è richiesto in tutte le ipotesi di legge e nei seguenti casi: a. In caso di secondo rapporto di lavoro di durata non superiore a 12 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'art. 1, primo comma del D.lgs. 368/2001. Il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti per lo stesso datore di lavoro, in tutte le ipotesi di cui all'art. 1, c. 1 e 1-bis del D.lgs. 368/2001, così come novellato dalla legge 99/2013, non può chiaramente superare i termini massimi previsti dalla legge, comprensivi di proroghe e rinnovi.</p> <p><i>Durata massima - deroghe - precedenze</i> - In attuazione della deroga accordata dall'art. 21, c. 2, del D.lgs. 81/2015, ai contratti a termine si applicano 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 28.6.2013 (data di entrata in vigore del D.L. 76/2013). Si conviene l'assenza di intervalli temporali nei casi sopra riportati di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (lavoratrici in maternità, ferie, malattia, ecc.). È possibile stipulare un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti per una sola volta (massimo 12 mesi), a condizione che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita"). La successione dei contratti a tempo determinato</p>						

Gruppo 240RE RIPRODUZIONE RISERVATA

	<p>non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità riportate al sopraccitato punto 3. Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe. Il lavoratore che abbia prestato attività lavorativa (con uno o più contratti presso la stessa impresa) per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali; per le lavoratrici, il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in precedenti rapporti a termine. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata alle strutture territoriali firmatarie il Ccnl.</p> <p><i>Numero massimo di assunzioni</i> - In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato. In tutti gli altri casi l'impresa non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti (tempo determinato e somministrazione), rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione). Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al 30% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).</p> <p><i>Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili</i> - La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne</p>
Part time	<p>il rapporto di lavoro part time può riguardare sia i lavoratori già in forza, per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa (vedere art. 10, lettera A e B del Ccnl), sia nuovi assunti. È possibile prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. Le suddette variazioni devono essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi (maggiorazione del 15% della retribuzione) e comunque non inferiore a 2 giorni in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive (maggiorazione del 20% della retribuzione). Il lavoratore può esimersi dal prestare lavoro supplementare/straordinario, ovvero dalla variazione dell'orario precedentemente accettata, unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangono le seguenti documentate ragioni: a. Assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b. Instaurazione di altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata; c. Precedente trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche; d. Accudire figli fino al compimento di 7 anni; e. Studio, connesso al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari ovvero straordinarie. Il lavoro supplementare è ammesso: a. Fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito: 1) Del + 75% per le aziende fino a 50 dipendenti; 2) Del + 55% per le aziende da 51 a 250 dipendenti; 3) Del + 50% per le aziende con più di 250 dipendenti. In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%. b. Oltre il limite di cui al punto a. e fino al raggiungimento del + 80% rispetto all'orario stabilito; in tal caso il lavoro supplementare è compensato con la maggiorazione del 30%. Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a. e b. sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al 12° mese di servizio, verrà riconosciuto, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni previste per i lavoratori a tempo pieno</p>
Lavoro domicilio	<p>non regolamentato</p>
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p><i>Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato</i> - il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula; nel caso di inizio attività in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione</p> <p><i>Somministrazione di lavoro a tempo determinato</i> - Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzato nei limiti individuati dal successivo paragrafo "numero massimo di assunzioni", ad eccezione di quanto segue: a. Necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti; b. Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008; c. Esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing; d. Sostituzione di lavoratori assenti; e. Esigenze di attività che non consentano una stabile programmazione (es: commesse a contratto quali le private labels); f. Somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, c. 2, della legge 223/1991; g. Somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati". Il contratto di somministrazione è vietato: a. Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; c. Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di CIG, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione; d. Da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il contratto può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva: a. In caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione; b. Negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore</p> <p><i>Numero massimo di assunzioni</i> - in caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato. In tutti gli altri casi l'impresa non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti (tempo determinato e somministrazione), rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione). Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al 30% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione)</p>

GESTIONE

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

GESTIONE		<i>Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili</i> - la sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne
	Lavoro stagionale	il lavoratori stagionali passeranno dall'8° al 7° livello dopo che gli stessi abbiano svolto più periodi di lavoro per complessivi 6 mesi di effettivo servizio nelle stesse mansioni
	Telelavoro	può essere stipulato anche a tempo determinato e/o parziale. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro possono svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa
	Lavoro agile	prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, attraverso il supporto di strumenti telematici, al quale si applicano le disposizioni del CCNL vigente
	Lavoro ripartito (job sharing)	nel contratto deve essere indicata la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione, ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro NB: Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto
	Viaggiatori e piazzisti	a. la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezzette, ovvero su 6 giornate di prestazione continuativa lavorativa; b. ferie: A) 22 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezzette; B) 26 giorni lavorativi (173 ore ai fini della mensilizzazione) nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 6 giornate; c. Indennità di rischio macchina: i datori di lavoro indennizzano gli eventuali danni riportati dall'autovettura durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative; tale indennizzo è pari al 90% del danno riportato e comunque entro un massimale di € 5.700,00; d. la diaria fissa, escluse le spese di trasporto, costituisce per il 50% parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti. Nessuna diaria è dovuta ove il lavoratore sia a disposizione dell'azienda nella città di residenza abituale ma, ove nell'anno sia stato mandato in viaggio per il tempo convenuto, gli spetta un'indennità per i giorni di mancato viaggio nella seguente misura: A) 2/5 della diaria se risiede nella città ove ha sede l'azienda; B) 2/5 della diaria più le maggiori spese di tragitto sostenute se risiede in altra città. Ove l'azienda non corrisponda diarie, saranno rimborsate le spese documentate per vitto e alloggio per espletamento dell'attività fuori sede; e. 13 ^a e 14 ^a come gli altri lavoratori; f. indennità maneggio denaro: dall'1.1.2000 pari a € 4,91 per la 1 ^a categoria e € 4,39 per la 2 ^a categoria (per ogni giornata di presenza); g. infortunio sul lavoro: per gli infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dall'1.1.2005, le aziende garantiranno, con polizze assicurative o forme equivalenti, la corresponsione dei seguenti capitali: € 35.000 elevate a € 38.000,00 per morte; € 45.000,00 elevate a € 48.000,00 per invalidità permanente
Collocamento	non regolamentato	
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. Integrativa/complem.	le parti hanno concordato di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale mediante l'istituzione di un Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione (Fondapi). La copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo avverrà tramite un contributo una tantum a carico delle imprese pari a € 1,03. Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore e nell'azienda nella quale presta la propria attività, saranno costituite da: a. l'1,10% (1,20% dall'1.1.2009) a carico azienda e l'1% a carico del lavoratore da commisurare alla retribuzione presa a base per la determinazione del TFR; b. il 100% del TFR del lavoratore di prima occupazione successiva al 28.4.1993; c. una quota del TFR di tutti gli altri lavoratori aderenti, del 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione dello stesso TFR. La quota di iscrizione al Fondo è fissata in € 11,36 complessive per ciascun iscritto, di cui € 5,68 a carico del lavoratore e € 5,68 a carico dell'impresa, da versare al momento dell'iscrizione
	Assistenza integrativa	ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, pari ad € 120,00 annui. Sono iscritti ad ENFEA SALUTE i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, rientranti nelle seguenti categorie contrattuali: a. contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori part time o a domicilio; b. contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione; c. apprendistato (nella suddetta contribuzione ad ENFEA sono ricomprese le previgenti quote di contribuzione all'Ente Bilaterale)
	Ente Bilaterale	contribuzioni a ENFEA e OPNC, a carico azienda: a. ENFEA, € 4,50/mese per lavoratore a tempo pieno, per 12 mensilità (€ 54,00/anno); € 4,25/mese per lavoratore part time fino a 20 ore, per 12 mensilità (€ 51,00/anno); b. OPNC, € 1,50/mese per lavoratore di azienda priva di RLS, per 12 mensilità (€ 18,00/giorno); € 0,50/mese per lavoratore di azienda con RLS interno, per 12 mensilità (€ 6,00/anno). Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA, OPNC, ENFEA SALUTE) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un Elemento Retributivo Aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili, per 13 mensilità. In caso di lavoratori part time, tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro, e per gli apprendisti, riproporzionato alla percentuale retributiva riconosciuta
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	previste per i viaggiatori e piazzisti
	Altre polizze	il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa, tutti i dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi
	Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni