

Panificatori Federpanificatori

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federazione Italiana Panificatori-Panificatori Pasticcieri ed Affini, Assopanificatori-Fiesca-Confesercenti e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	31.5.2022	1.1.2019	31.12.2022	31.12.2022	-

PANIFICATORI CONFESERCENTI

Aziende artigianali					
Livelli	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹	
		1.5.2022	1.9.2022		
<i>Gruppo A: Addetti alla panificazione</i>					
A1 S	Operai specializzati super	1.299,47	1.337,68	533,06	
A1	Operai specializzati	1.143,91	1.177,57	532,36	
A2	Operai qualificati 1 ^a categoria	1.006,26	1.035,76	528,90	
A3	Operai qualificati 2 ^a categoria	858,79	884,13	525,10	
A4	Operai comuni	761,42	783,79	522,73	
<i>Gruppo B: addetti alla vendita, distribuzione e amministrazione</i>					
B1	Gerenti, gestori, direttori	1.263,24	1.300,46	535,56	
B2	Commessi, cassieri, contabili, magazzinieri, autisti	850,18	875,13	525,10	
B3 S	Aiuto addetto all'esposizione, alla vendita, preparazione e cottura	792,54	815,90	523,60	
B3	Aiuto commessi, confezionatori	755,31	777,48	522,48	
B4	Fattorini, personale di fatica	671,64	691,44	520,35	
Panifici ad indirizzo produttivo industriale					
Livelli	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹	
		1.5.2022	1.9.2022		
I	Impiegati direttivi, capi ufficio	1.514,41	1.561,54	540,74	
II	Impiegati di concetto, contabili	1.396,15	1.439,51	537,85	
III A	Impiegati di concetto, intermedi, capi squadra/linea	1.285,99	1.325,82	535,13	
III B	Impiegati di concetto, operai specializzati, impastatori	1.196,40	1.233,40	532,91	
IV	Impiegati d'ordine, operai qualificati, pasticceri	1.009,96	1.041,30	527,94	
V	Operai comuni, centralinisti, custodi, portieri	899,41	927,45	524,99	
VI	Operai comuni, fattorini, personale di carico e scarico	757,74	781,31	521,17	

¹Valori congelati alla data dell'1.8.1995

PANIFICATORI FEDERPANIFICATORI

Aziende artigianali					
Livelli	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹	
		1.5.2022	1.9.2022		
<i>Gruppo A: Addetti alla panificazione</i>					
A1 S	Operai specializzati super	1.299,47	1.337,68	522,50	
A1	Operai specializzati	1.143,91	1.177,57	522,03	
A2	Operai qualificati di I ^a categoria	1.006,26	1.035,76	518,57	
A3	Operai qualificati di II ^a categoria	858,79	884,13	514,77	
A4	Operai comuni	761,42	783,79	512,40	
<i>Gruppo B: addetti alla vendita, distribuzione e amministrazione</i>					
B1	Gerente, gestore, direttore	1.263,24	1.300,46	525,23	
B2	Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista	850,18	875,13	514,77	
B3 S	Aiuto addetto all'esposizione, alla vendita, preparazione e cottura	792,54	815,90	513,27	
B3	Aiuto commesso, confezionatore	755,31	777,48	512,15	
B4	Fattorino, personale di fatica	671,64	691,44	510,02	
Panifici ad indirizzo produttivo industriale					
Livelli	Qualifiche	Minimi		Contingenza ¹	
		1.5.2022	1.9.2022		
I	Impiegati direttivi, capi ufficio	1.514,41	1.561,54	530,43	
II	Impiegati di concetto, contabili	1.396,15	1.439,51	527,52	
III A	Impiegati di concetto, intermedi, capi squadra/linea	1.285,99	1.325,82	524,80	
III B	Impiegati di concetto, operai specializzati, impastatori	1.196,40	1.233,40	522,58	
IV	Impiegati d'ordine, operai qualificati, pasticceri	1.009,96	1.041,30	517,62	
V	Operai comuni, centralinisti, custodi, portieri	899,41	927,45	514,66	
VI	Operai comuni, fattorini, personale di carico e scarico	757,74	781,31	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 ²				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹	
14	26	173	40 ore distribuite su 6 giorni	

¹La 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. La durata deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane.

²Per Confesercenti, conglobato nell'indennità contingenza.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum/Indennità di rinnovo	<p><i>Panifici artigianali</i> - ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai lavoratori in forza al 31.5.2022, verrà corrisposta un'indennità di € 200,00 lorde, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di € 70,00 con la retribuzione del mese di maggio 2022, di € 70,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2022 e di € 60,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2022. Essa non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del TFR. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con i criteri di proporzionalità. Agli apprendisti in forza al 31.5.2022 sarà erogato, a titolo di una tantum, l'importo di cui sopra, nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite</p> <p><i>Panifici industriali</i> -ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai lavoratori in forza al 31.5.2022, verrà corrisposta un'indennità di € 400,00 lorde, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, da corrispondersi nella misura di € 140,00 con la retribuzione del mese di maggio 2022, di € 140,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2022 e di € 120,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2022. Essa non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del TFR. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con i criteri di proporzionalità. Agli apprendisti in forza al 31.5.2022 sarà erogato, a titolo di una tantum, l'importo di cui sopra, nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite</p>			
	Premi aziendali e di risultato	demandati alla contrattazione di secondo livello; direttamente correlati ai risultati conseguiti, saranno totalmente variabili negli importi, potendo così beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23.7.1993. Per i lavoratori dei panifici industriali: dall'1.8.1995 premio di produzione determinato in cifra: € 35,20, liv. I; € 32,54, liv. II; € 30,09, liv. III A; € 28,04, liv. III B; € 23,55, liv. IV; € 20,79, liv. V; € 17,60, liv. VI			
	Welfare	le prestazioni di welfare contrattuale sono erogate tramite i versamenti delle aziende a EBIPAN e FONSAP. In caso di inadempimento contributivo, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore di ciascun lavoratore, un importo pari ad € 20,00 lordi mensili da corrispondere per 14 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione EAR che incide sugli istituti retributivi di legge e contrattuali, ad esclusione del TFR			
	Elemento perequativo	ai lavoratori in forza alle aziende di panificazione ad indirizzo artigiano prive di contrattazione di secondo livello e/o territoriale, verranno corrisposti i seguenti importi a titolo di elemento perequativo regionale:			
		Regione	Elemento perequativo regionale	1ª tranche Maggio 2019	seconda tranche Maggio 2020
		Bolzano	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Trento	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Emilia-Romagna	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Veneto	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Lombardia	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Toscana	€ 78,00	€ 40,00	€ 38,00
		Liguria	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00
		Lazio	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00
	Valle D'Aosta	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Piemonte	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Friuli-Venezia Giulia	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Abruzzo	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Basilicata	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Campania	€ 56,00	€ 40,00	€ 16,00	
	Marche	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Umbria	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Sardegna	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Molise	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Calabria	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Sicilia	€ 40,00	€ 40,00	/	
	Puglia	€ 40,00	€ 40,00	/	
	gli importi di cui sopra saranno erogati al personale assunto entro e non oltre il 31.12.2018 e purché in forza alle date di erogazione sopra indicate. Al personale in servizio con rapporto part time l'erogazione avverrà con i criteri di proporzionalità computando il part time con riferimento al mese di erogazione delle tranches. Agli apprendisti, l'elemento di cui sopra sarà erogato nella misura del 70%. Tale elemento perequativo è omnicomprendente e non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del TFR				
	Indennità trasferta	non regolamentata			
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima			
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 15.12 (entro il 20.12 per Federpanificatori)			
	Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 30.06 (entro l'1.7 per Federpanificatori)			
	Altre mensilità aggiuntive	non previste			
	Scatti anzianità	con effetto dall'1.8.1997, per i lavoratori dei panifici ad indirizzo produttivo industriale: € 34,28, liv. I; € 31,67, liv. II; € 29,25, liv. III A; € 27,24 liv. III B; € 22,91, liv. IV; € 20,27, liv. V; € 17,14, liv. VI			
	Anzianità convenzionale	non prevista			
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nei limiti di 270 ore annue. <i>Maggiorazioni:</i> a. 30%, lavoro straordinario diurno; b. 20%, lavoro prestato in giornate festive nazionali e infrasettimanali; c. 75%, lavoro domenicale nel caso di produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane; d. 30%, lavoro domenicale nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane; e. 30%, lavoro domenicale in regime di flessibilità; f. 50%, lavoro notturno (dalle 22 alle 5). Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 55%			
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	il secondo livello di contrattazione regionale, territoriale o, in alternativa, aziendale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl e ha durata quadriennale. Viene demandato al secondo livello di contrattazione, su base territoriale per il settore artigiano e secondo il Ccnl vigente, per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la regolamentazione delle seguenti materie: a. Premio variabile di risultato, correlato ai risultati conseguiti con riferimento ad obiettivi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono; tale premio può prevedere che l'erogazione intervenga al raggiungimento di specifici obiettivi, pertanto il suo importo non è predeterminabile nel tempo; b. Articolazione delle giornate lavorative ed articolazione oraria della prestazione lavorativa con riferimento ad eventuali forme di flessibilità; c. Maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive; d. Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro; e. Ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal Ccnl			

ORARIO	Indennità	a. per turnisti panettieri (operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con un contratto a breve termine): per 13 ^a , 14 ^a , festività infrasettimanali, ferie e TFR, compenso aggiuntivo del 37% delle spettanze dovute; b. qualora, per mancanza di energia elettrica imputabile all'incuria del proprietario del forno, gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano verrà corrisposta una maggiorazione del 25% della retribuzione oraria
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, magg. garantita	non previsto
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	non regolamentati
	Ferie	26 giorni lavorativi. Le ferie sono irrinunciabili nella misura di 4 settimane annue. Tale periodo va goduto almeno per 2 settimane, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione
	Permessi retribuiti	a. RSU: per l'espletamento delle loro funzioni, a norma della legge 300/1970; b. sindacali per lavoratori che in rappresentanza della categoria siano componenti di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali. Per i dipendenti dei panifici ad indirizzo produttivo industriale, i permessi sindacali sono i seguenti: 1 ora all'anno ogni 2 dipendenti, in aggiunta a quelle previste dalla legge 300/1970; ulteriore 1 ora all'anno ogni 2 dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle OO.SS. stipulanti il CCNL; c. studenti: 150 ore pro capite nel triennio, usufruibili anche in un solo anno; d. 12 ore annue per assemblee dei lavoratori
	Riduzione orario	28 ore annue
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, trattamento domenicale
	Festività soppresse	4 giorni di riposo compensativo per le festività soppresse
Flessibilità orario contrattuale	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 annuali. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annui (proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità)	
Permanenza massima passaggio cat. superiore	nessuna particolarità	
Passaggio qualifica superiore	al lavoratore che espliciti in modo continuo mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi, dopo 6 mesi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore. Nelle imprese ad indirizzo industriale è vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti alle produzioni il personale incaricato della distribuzione	
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti; b. trattamento economico: A) per le prime 3 giornate di malattia non indennizzate dall'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; B) nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime 3 giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale. I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati dalle Casse Mutue integrative ove esistenti
	Infortunio	conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'Inail stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta
	Maternità	vale quanto previsto dal D. Lgs. 151/2001, Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio
	Permessi	vedere permessi retribuiti
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	a. non superiore a 4 mesi per le aziende artigiane e 6 mesi per le aziende industriali, per malattia, al termine di conservazione del posto; b. per cariche sindacali (legge 300/1970), per tutta la durata del mandato
GESTIONE	Prova	a. 150 giorni di effettivo lavoro: liv. A1S, B1; b. 135 giorni di effettivo lavoro: liv. I e II; c. 100 giorni di effettivo lavoro: liv. A1, B2; d. 90 giorni di effettivo lavoro: liv. IIIA e IIIB; e. 80 giorni di effettivo lavoro: liv. A2 e B3S; f. 75 giorni di effettivo lavoro: liv. IV; g. 50 giorni di effettivo lavoro: liv. A3, A4, B3, B4; h. 45 giorni di effettivo lavoro: liv. V e VI
	Preavviso	<i>Panificatori – Federpanificatori</i> : a. impiegati: 30 giorni di calendario; b. per il restante personale: 15 giorni di calendario <i>Panificatori Confesercenti</i> : a. impiegati: 1 mese; b. operai: 7 giorni per anzianità fino 5 anni e 10 giorni per anzianità oltre 5 anni
	Tirocinio	non regolamentato
	Apprendistato	Apprendistato (D.lgs. 81/2015) - Disciplina generale : a. Durata: minima non inferiore a 6 mesi, fatti salvi i contratti stagionali ai sensi dell'art. 43, c. 8 e 44, c. 5 D.lgs. 81/2015. Per le aziende con attività stagionali, in deroga alla durata minima dell'art. 42, c. 2, del D.lgs. 81/2015, potranno operare assunzioni con contratto di apprendistato di durata minima trimestrale (in tal caso le ore di formazione saranno riproporzionate, fermo il limite minimo di 20 ore per singolo contratto). b. Periodo di prova: di durata non superiore a quello previsto dal Ccnl per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso; c. Part time: è ammessa l'assunzione anche in part time purché la percentuale prevista non sia inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro previsto dal Ccnl; d. Proroga: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi; e. Recesso: entro il termine del periodo del contratto di apprendistato, le parti possono recedere ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile; f. Proporzione numerica: il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dai commi 7 e 8 dell'art. 42 del D.lgs. 81/2015, ferma l'applicazione alle imprese artigiane delle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 443/1985 Apprendistato professionalizzante – a. Limiti di età: è possibile stipulare contratti di apprendistato con 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. È ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal 1° al 3° livello nonché dal I al V livello per le imprese con indirizzo industriale escluse le figure professionali A4, B4 e VI livello; b. Durata: A1S e A1: 60 mesi; A2: 50 mesi; A3 e B3S: 48 mesi; B1, B2 e B3: 36 mesi; Liv. I, II, IIIA, IIIB: 36 mesi; Liv. IV: 30 mesi; Liv. 5: 24 mesi. Per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la contrattazione di secondo livello può fissare diversa e maggiore durata dell'apprendistato per le figure professionali riconosciute come aventi contenuti competenziali analoghi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane; c. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad

1 anno. In tal caso i periodi massimi di durata sopra disciplinati saranno ridotti in misura corrispondente alla durata della precedente esperienza formativa; d. Trattamento economico in percentuale da applicare alla retribuzione del livello da conseguire: primi 12 mesi: 70%; dal 13° al 24° mese: 80%; dal 25° al 48° mese: 90%; dal 49° mese alla scadenza del contratto: 95%; e. Formazione: A1 e B1: 100 ore; A2, B2 e B3S: 80 ore; A3 e B3: 60 ore; Liv. I e II: 120 ore; Liv. IIIA e IIIB: 80 ore; Liv. IV e V: 60 ore

Retribuzioni panificatori Confesercenti:

Periodo	Minimi		Contingenza
	1.5.2022	1.9.2022	
Aziende artigianali e commerciali			
Livello A1S			
primi 12 mesi	909,63	936,38	373,14
dal 12° al 24° mese	1.039,58	1.070,14	426,45
dal 24° al 48° mese	1.169,52	1.203,91	479,75
dal 49° al 60° mese	1.234,50	1.270,80	506,41
Livello A1			
primi 12 mesi	800,74	824,30	372,65
dal 12° al 24° mese	915,13	942,06	425,89
dal 24° al 48° mese	1.029,52	1.059,81	479,12
dal 49° al 60° mese	1.086,71	1.118,69	505,74
Livello A2			
primi 12 mesi	704,38	725,03	370,23
dal 12° al 24° mese	805,01	828,61	423,12
dal 24° al 48° mese	905,63	932,18	476,01
dal 49° al 50° mese			
Livello A3			
primi 12 mesi	601,15	618,89	367,57
dal 12° al 24° mese	687,03	707,30	420,08
dal 24° al 48° mese	772,91	795,72	472,59
Livello B1			
primi 12 mesi	884,27	910,32	374,89
dal 12° al 24° mese	1.010,59	1.040,37	428,45
dal 24° al 36° mese	1.136,92	1.170,41	482,00
Livello B2			
primi 12 mesi	595,13	612,59	367,57
dal 12° al 24° mese	680,14	700,10	420,08
dal 24° al 36° mese	765,16	787,62	472,59
Livello B3S			
primi 12 mesi	554,78	571,13	359,29
dal 12° al 24° mese	634,03	652,72	410,62
dal 24° al 48° mese	713,29	734,31	461,94
Livello B3			
primi 12 mesi	528,72	544,24	365,74
dal 12° al 24° mese	604,25	621,98	417,98
dal 24° al 36° mese	679,78	699,73	470,23
Periodo	Minimi		Contingenza
	1.5.2022	1.9.2022	
Panifici industriali			
Livello I			
primi 12 mesi	1.060,09	1.093,08	371,30
dal 12° al 24° mese	1.211,53	1.249,23	424,34
dal 24° al 36° mese	1.362,97	1.405,39	477,39
Livello II			
primi 12 mesi	977,31	1.007,66	369,26
dal 12° al 24° mese	1.116,92	1.151,61	422,02
dal 24° al 36° mese	1.256,54	1.295,56	474,77
Livello IIIA			
primi 12 mesi	900,19	928,07	367,36
dal 12° al 24° mese	1.028,79	1.060,66	419,84
dal 24° al 36° mese	1.157,39	1.193,24	472,32
Livello IIIB			
primi 12 mesi	837,48	863,38	365,81
dal 12° al 24° mese	957,12	986,72	418,06
dal 24° al 36° mese	1.076,76	1.110,06	470,32
Livello IV			
primi 12 mesi	706,97	728,91	362,33
dal 12° al 24° mese	807,97	833,04	414,10
dal 24° al 30° mese	908,96	937,17	465,86
Livello V			
primi 12 mesi	629,59	649,22	360,26
dal 12° al 24° mese	719,53	741,96	411,73

GESTIONE

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

Retribuzioni panificatori Federpanificatori:

Periodo	Minimi		Contingenza	EDR
	1.5.2022	1.9.2022		
Aziende artigianali e commerciali				
Livello A1S				
primi 12 mesi	909,63	936,38	365,75	7,23
dal 12° al 24° mese	1.039,58	1.070,14	418,00	8,26
dal 24° al 48° mese	1.169,52	1.203,91	470,25	9,30
dal 49° al 60° mese	1.234,50	1.270,80	496,38	9,81
Livello A1				
primi 12 mesi	800,74	824,30	365,42	7,23
dal 12° al 24° mese	915,13	942,06	417,62	8,26
dal 24° al 48° mese	1.029,52	1.059,81	469,83	9,30
dal 49° al 60° mese	1.086,71	1.118,69	495,93	9,81
Livello A2				
primi 12 mesi	704,38	725,03	363,00	7,23
dal 12° al 24° mese	805,01	828,61	414,86	8,26
dal 24° al 48° mese	905,63	932,18	466,71	9,30
dal 49° al 50° mese				
Livello A3				
primi 12 mesi	601,15	618,89	360,34	7,23
dal 12° al 24° mese	687,03	707,30	411,82	8,26
dal 24° al 48° mese	772,91	795,72	463,29	9,30
Livello B1				
primi 12 mesi	884,27	910,32	367,66	7,23
dal 12° al 24° mese	1.010,59	1.040,37	420,18	8,26
dal 24° al 36° mese	1.136,92	1.170,41	472,71	9,30
Livello B2				
primi 12 mesi	595,13	612,59	360,34	7,23
dal 12° al 24° mese	680,14	700,10	411,82	8,26
dal 24° al 36° mese	765,16	787,62	463,29	9,30
Livello B3S				
primi 12 mesi	554,78	571,13	359,29	7,23
dal 12° al 24° mese	634,03	652,72	410,62	8,26
dal 24° al 48° mese	713,29	734,31	461,94	9,30
Livello B3				
primi 12 mesi	528,72	544,24	358,51	7,23
dal 12° al 24° mese	604,25	621,98	409,72	8,26
dal 24° al 36° mese	679,78	699,73	460,94	9,30

Periodo	Minimi		Contingenza	EDR
	1.5.2022	1.9.2022		
Livello I				
primi 12 mesi	1.060,09	1.093,08	371,30	7,23
dal 12° al 24° mese	1.211,53	1.249,23	424,34	8,26
dal 24° al 36° mese	1.362,97	1.405,39	477,39	9,30
Livello II				
primi 12 mesi	977,31	1.007,66	369,26	7,23
dal 12° al 24° mese	1.116,92	1.151,61	422,02	8,26
dal 24° al 36° mese	1.256,54	1.295,56	474,77	9,30
Livello IIIA				
primi 12 mesi	900,19	928,07	367,36	7,23
dal 12° al 24° mese	1.028,79	1.060,66	419,84	8,26
dal 24° al 36° mese	1.157,39	1.193,24	472,32	9,30
Livello IIIB				
primi 12 mesi	837,48	863,38	365,81	7,23
dal 12° al 24° mese	957,12	986,72	418,06	8,26
dal 24° al 36° mese	1.076,76	1.110,06	470,32	9,30
Livello IV				
primi 12 mesi	706,97	728,91	362,33	7,23
dal 12° al 24° mese	807,97	833,04	414,10	8,26
dal 24° al 30° mese	908,96	937,17	465,86	9,30
Livello V				
primi 12 mesi	629,59	649,22	360,26	7,23
dal 12° al 24° mese	719,53	741,96	411,73	8,26

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro – a. Limiti di età: può essere stipulato con i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni, che non abbiano conseguito la qualificazione oggetto del contratto; b. Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi, fatta salva la specifica normativa relativa alle attività stagionali e superiore a 3 anni, o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Possono inoltre essere stipulati contratti non superiori a 4 anni per i giovani iscritti a partire dal secondo anno in percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico professionali. Possono inoltre essere stipulati contratti di durata non superiore a 2 anni per i giovani che frequentino il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato; c. Trattamento economico e normativo: per le ore di formazione svolte

GESTIONE		nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore a carico del datore di lavoro, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta con riferimento a quanto disciplinato dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante. L'orario di lavoro è pari ad 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ad eccezione dei quindicenni il cui orario non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. Al termine del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. La durata complessiva dei due contratti sopraccitati non può eccedere i 60 mesi
	Lavoro intermittente	Introdotta con Accordo di Rinnovo del 31.5.2022 firmato da ASSOPANIFICATORI FIESA CONFESERCENTI, FAI CISL, FLAI UILA e UILA UIL (non presente nell'Accordo di Rinnovo del 31.5.2022 firmato da FEDERPANIFICATORI). I datori di lavoro ad indirizzo artigianale rientranti nella sfera di applicazione del CCNL CONFESERCENTI possono ricorrere al lavoro intermittente. L'assunzione con tale contratto viene introdotta in via sperimentale fino al 31.12.2023, limitatamente a quelle figure di lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio dei clienti del datore di lavoro. L'importo dell'indennità mensile di disponibilità, per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore la propria disponibilità, è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal CCNL. La retribuzione mensile da prendere a riferimento è costituita da: minimi tabellare; indennità di contingenza; EDR; ratei di 13 ^a ; ratei di 14 ^a . I lavoratori intermittenti sono inquadrati nel livello B4 della classificazione del personale. Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione globale di fatto
	Contratto tempo determinato	i contratti a termine, in ogni caso di rinnovo o quando di durata superiore a 12 mesi, dovranno essere stipulati in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; c. specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.lgs. 81/2015. Patto di prova: la durata del periodo di prova non può eccedere il 50% della durata iniziale del contratto a termine, e il patto non potrà essere apposto in successivi contratti a termine aventi ad oggetto il medesimo livello contrattuale prima che siano decorsi 24 mesi dalla scadenza del contratto di iniziale previsione del patto. La durata complessiva del contratto a termine, anche per l'ipotesi di proroghe e/o rinnovi è regolata dall'art. 19, c. 2, D.lgs. 81/2015. Deroga assistita: in deroga a quanto sopra, 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 ITL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Proroghe: il termine del contratto può essere prorogato solo quando la durata iniziale sia inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di 4 volte entro tale arco temporale massimo, a prescindere dal numero dei contratti. Il contratto può essere prorogato liberamente per la durata complessiva non eccedente i 12 mesi. Ogni qualvolta, anche per effetto di proroga intervenuta entro il termine dei 12 mesi, lo stesso sia superato, la proroga dovrà essere giustificata con la espressa previsione della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 19, c. 1, lett. a, b e b bis. Stagionalità: i limiti nella successione di contratti a tempo determinato nonché la disciplina dei limiti quantitativi non trovano applicazione per le attività stagionali. Ai sensi dell'art. 21, c. 2, del D.lgs. 81/2015, in aggiunta alle attività stagionali definite dal DPR 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle peculiarità del settore convergono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo che operi come di seguito specificato: Unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporaneamente con flussi turistici stagionali, che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi; Quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi, in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti (periodo estivo dal 1° giugno al 30 settembre – periodo invernale dal 1° dicembre al 30 marzo); Le attività connesse a ricorrenze di eventi e festività (occasioni civili e religiose), che determinano un incremento dei consumi (periodo natalizio: dall'ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio; periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua); Le iniziative promo-pubblicitarie cui vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate; Periodi di intensificazione dell'attività che nel corso dell'anno solare si ripetano da almeno i tre anni precedenti documentalmente attestabili e previa informativa alle RSA o RSU. Per i lavoratori assunti a tempo determinato in ragione di attività stagionale, si applicherà la specifica disciplina del D.lgs. 81/2015 relativa a: durata del rapporto; numero complessivo dei contratti; causali per proroghe e rinnovi; intervalli temporali per riassunzioni. Numero complessivo: il numero dei contratti a tempo determinato, ferme restando le esenzioni disciplinate dal D.lgs. 81/2015, non potrà superare i seguenti limiti: a. Nelle imprese da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine; b. Per le imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine ogni 2 lavoratori in forza a tempo indeterminato. Per il calcolo di cui sopra, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro unico all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. La fase di avvio di nuove attività è determinata in 24 mesi a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata. Fermo restando quanto sopra, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato, possono comunque assumere sino a 3 dipendenti a tempo determinato. Sostituzioni: il datore di lavoro può inoltre assumere a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e, in caso di necessità organizzative, il nuovo assunto può essere affiancato per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro
Part time	l'instaurazione del contratto di lavoro a tempo parziale può essere a tempo determinato o indeterminato. I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico degenerative hanno diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale. In caso di malattia e infortunio, nel rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore, nell'arco dell'anno solare, alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata, per: a. Sostituzione di lavoratori assenti; b. Punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili o a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale orario aziendale; c. Esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico; d. Necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%. Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi della vigente disciplina contrattuale per i lavoratori a tempo pieno. È possibile, a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relativa alla variazione in aumento della sua durata, comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni. Le ore di lavoro rientranti nell'ambito del normale orario di lavoro prestate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, verranno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento	

GESTIONE		definitivo della quantità della prestazione perché non compensate, in tutto o in parte, da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite alternativamente del 10%, 15%, 20% della retribuzione oraria, così stabilite: a. 10% se prestato con preavviso di 8 giorni; b. 15% se prestato con preavviso di 5 giorni; c. 20% se prestato con preavviso di 2 giorni
	Lavoro domicilio	non regolamentato

Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	la somministrazione a tempo determinato è ammessa per: a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; c. specifiche esigenze previste dal CCNL di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015. Fermi i limiti percentuali del ricorso al lavoro somministrato previsti dall'art. 31 del D.lgs. 81/2015 e delle prerogative della contrattazione ex art. 51 del D.lgs. 81/2015 e ferme le deroghe di legge, nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale (l'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità intera superiore)
Lavoratori di primo ingresso	sono definiti tali i lavoratori che, alla data di assunzione, risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi. Tale istituto si applica esclusivamente ai panifici ad indirizzo produttivo artigianale e dovrà essere a tempo indeterminato. Il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori un'adeguata formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 ore nei primi due anni dall'assunzione. Al lavoratore è riconosciuta, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 30% per i primi 12 mesi e del 20% dal 13° al 24° mese, rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento. Possono essere assunti i lavoratori chiamati a svolgere mansioni di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3S per il settore dei panifici artigiani
Telelavoro	non regolamentato
Reimpiego	tale istituto, a tempo indeterminato, si applica ai panifici ad indirizzo produttivo artigianale ed è rivolto all'inserimento o reinserimento di lavoratori di qualsiasi età inoccupati o disoccupati da almeno 6 mesi, e di soggetti che rientrano in specifiche misure politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. Il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori un'adeguata formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 60 ore nei primi due anni dall'assunzione. Al lavoratore è riconosciuta, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 30% per i primi 12 mesi e del 20% dal 13° al 24° mese, rispetto ai minimi tabellari corrisposti alla qualifica ordinaria di inquadramento. Possono essere assunti i lavoratori chiamati a svolgere mansioni di qualifica A1, A2, A3, B1, B2, B3 e B3S per il settore dei panifici artigiani
Viaggiatori e piazzisti	non previsti
Collocamento	non rientrano nell'obbligo della riserva di cui all'art. 5 della l. 223/1991 le assunzioni per i liv. A1S, A1, A2, B1, B2, B3 e dal I al IV livello per i panifici industriali
Previd. integrativa/complem.	le parti valutano in via preferenziale l'ipotesi, in quanto settore affine, di aderire ad ALIFOND (fondo di previdenza complementare per i lavoratori dell'industria alimentare) secondo quanto previsto dalle norme statutarie dello stesso. Le aziende devono versare al fondo prescelto una quota pari all'1,20% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni lavoratore che avrà deciso di iscriversi, versando una quota in misura non inferiore all'1% come sopra calcolato
Assistenza integrativa	<i>Panificatori Confesercenti – Federpanificatori</i> - Fondo FONSAP, a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. Per la contribuzione vedere il successivo <u>paragrafo Ente Bilaterale</u>
Ente Bilaterale	il finanziamento alla bilateralità è stabilito in € 20,00 per 12 mensilità per ogni dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato uguale o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare e a € 10,00 mensili per ogni dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 9 mesi nell'anno solare (e salvo conguagli in caso di proroghe e/o rinnovi che conducano a superare i 9 mesi). I suddetti contributi sono così ripartiti: a. € 20,00 complessivi in: € 10,00 come contributo al Fondo sanitario integrativo FONSAP; € 5,00 all'Ente Bilaterale nazionale EBIPAN di cui € 1,00 agli Enti bilaterali territoriali costituiti; € 5,00 come contributo di assistenza contrattuale. b. € 10,00 complessivi in: € 5,00 come contributo all'Ente bilaterale nazionale EBIPAN di cui € 1,00 agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e € 5,00 come contributo di assistenza contrattuale
Polizze vita	non previste
Polizze infortuni	non previste
Quadri	non previsti

PREVIDENZA ASSISTENZA

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA