

PREMESSA

Art. 1 - Sfera di applicazione.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore.

Art. 2 bis - Clausola di salvaguardia.

Art. 3 - Reclami e controversie.

Art. 4 - Decorrenza e durata.

Art. 5 - Relazioni sindacali sistema informativo osservatori rapporti decentrati pari opportunità.

Art. 6 - Formazione professionale.

Art. 7 - Accordo interconfederale.

Art. 7 bis - Fondi di categoria.

Art. 8 - Assemblea.

Art. 9 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

Art. 10 - Contributi sindacali.

Art. 11 - Quota di servizio contrattuale.

Art. 12 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche.

Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Art. 14 - Lavoratori stranieri.

Art. 15 - Lavoratori studenti.

Art. 16 - Diritto allo studio.

Art. 17 - Ambiente di lavoro.

Art. 18 - Sistema contrattuale.

Art. 19 - Assunzione.

Art. 19 bis - Esclusione dalle quote di riserva.

Art. 20 - Visita medica.

Art. 21 - Periodo di prova.

Art. 22 - Classificazione del personale del settore alimentare.

Art. 22 bis - Classificazione del personale delle imprese di panificazione.

Art. 22 ter - Composizione delle squadre nella panificazione (parte speciale).

Art. 22 quater - Disciplina dei turnisti panettieri (parte speciale).

Art. 23 - Orario di lavoro.

Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore.

Art. 24 bis - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 25 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro per imprese di panificazione.

Art. 25 ter - Gestione dei regimi di orario.

Art. 26 - Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare.

Art. 27 - Riposo per i pasti.

Art. 28 - Festività.

Art. 29 - Ferie.

Art. 30 - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione.

Art. 30 bis - Determinazione della retribuzione oraria.

Art. 31 - Minimi contrattuali.

Art. 32 - Valori dell'ex indennità di contingenza per il settore alimentare al 30 giugno 1993.

Art. 32 bis - Valori dell'ex indennità di contingenza per il settore della panificazione al 31 luglio 1995.

Art. 33 - Aumenti periodici d'anzianità per il settore alimentare.

Art. 33 bis - Aumenti periodici d'anzianità per il settore della panificazione (parte speciale).

[Art. 33 ter - Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di panificazione \(parte speciale\).](#)

[Art. 34 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria.](#)

[Art. 35 - Gratifica natalizia.](#)

[Art. 36 - Part-time.](#)

[Art. 37 - Contratto a tempo determinato.](#)

[Art. 38 - Stagionalità.](#)

[Art. 39 - Indennità maneggio denaro e cauzione \(escluso per il settore della panificazione\).](#)

[Art. 40 - Trasferte \(escluso per il settore panificazione\).](#)

[Art. 41 - Servizio militare.](#)

[Art. 42 - Assenze e recuperi.](#)

[Art. 43 - Permessi.](#)

[Art. 44 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.](#)

[Art. 44 bis - Gravidanza e puerperio.](#)

[Art. 45 - Molestie sessuali.](#)

[Art. 46 - Congedo matrimoniale.](#)

[Art. 47 - Indumenti di lavoro.](#)

[Art. 48 - Rapporti in azienda.](#)

[Art. 49 - Provvedimenti disciplinari](#)

[Art. 50 - Licenziamento senza preavviso.](#)

[Art. 51 - Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione d'azienda.](#)

[Art. 52 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.](#)

[Art. 53 - Trattamento di fine rapporto.](#)

[Art. 54 - Disciplina dell'apprendistato.](#)

[Art. 55 - Ferie apprendisti.](#)

[Art. 56 - Apprendisti impiegati.](#)

[Art. 57 - Inquadramento apprendisti.](#)

[Art. 57 bis - Inquadramento apprendisti settore panificazione.](#)

[Art. 58 - Retribuzione apprendista.](#)

[Art. 58 bis - Retribuzione apprendista settore panificazione.](#)

[Art. 59 - Malattia e infortunio non sul lavoro.](#)

[Art. 60 - Apprendisti assunti con età superiore ai 24 anni fino ai 29 per il settore alimentare.](#)

[Art. 60 bis - Apprendisti assunti con età superiore ai 24 anni fino ai 29 anni per il settore panificazione.](#)

[Art. 61 - Norme particolari per i quadri del settore alimentare.](#)

[Art. 62 - Previdenza complementare.](#)

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE ALIMENTARE E DELLA PANIFICAZIONE

1 luglio 1997 - 30 giugno 2001

- FEDAL-CONFARTIGIANATO
- FIAAL-CNA
- FNA-CASA
- CLAAI
- FLAI-CGIL
- FAT-CISL
- UILA-UIL

PREMESSA

Le Organizzazioni Artigiane e Sindacali, con la firma del presente CCNL, hanno realizzato la confluenza del CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane di panificazione nella regolamentazione contrattuale del settore artigiano dell'alimentazione, come previsto nella premessa del CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane di panificazione 1.12.94-30.6.97.

Pertanto, il presente CCNL contiene disposizioni speciali per gli addetti al settore della panificazione, da considerarsi peculiari al settore medesimo per le sue caratteristiche tecnico-produttive e contrattuali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

Art. 1 - Sfera di applicazione.

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane in base alla legge n. 443 dell'8.8.85 ed esercenti le seguenti attività:

- - acque minerali e bibite in acqua minerale;
- - alcolici in generale ed acqueviti;
- - alcool;
- - alimentari vari;
- - alimenti dietetici e della prima infanzia;
- - alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.);
- - alimenti zootecnici;
- - apicoltura;
- - birra e malto;
- - biscotti e fette biscottate;
- - budella e trippa;
- - cacao, cioccolato, caramelle e confetteria;
- - condimenti e spezie;
- - conserve animali;
- - dolciaria;
- - frantoi;
- - gelateria;
- - lattiero-casearia;
- - lavorazioni e conserve ittiche;
- - liquori, acque e bevande gassate e non;

- - lievito;
- - macellazione e lavorazione di carni bovine, suine, equine, avicole;
- - molitura dei cereali e altre lavorazioni di semi e granaglie;
- - olii e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- - paste alimentari, cuscus e prodotti farinacei simili;
- - pasticceria fresca e conservata;
- - pastificazione;
- - piadina e similari;
- - pizza;
- - preparazioni alimentari varie;
- - prodotti alimentari vegetali e di frutta conservati;
- - prodotti amidacei;
- - prodotti di panetteria;
- - produzioni e sottoproduzioni affini e derivate dalla produzione di spiriti;
- - riserie;
- - rosticceria, gastronomia, friggitoria, panineria e similari che svolgono prevalentemente attività di produzione;
- - torrefazione del caffè, succedanei del caffè e tè;
- - jogurterie;
- - vini;
- - zucchero e dolcificanti.

Il presente CCNL disciplina anche il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione artigiane ai sensi della legge n. 443 dell'8.8.85 anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi o comunque collegati al laboratorio di panificazione, con il quale debbono, tuttavia, avere titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela e di affinità previsti per l'impresa familiare.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore.

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

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o fondi per la formazione professionale, da Enti pubblici nazionali o regionali o dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di applicazione, che restano a lui assegnate "ad personam".

In materia di usi, le parti fanno riferimento all'art. 2978 C.C.

I trattamenti collettivi di miglior favore derivanti dall'applicazione di accordi stipulati fra le parti a livello decentrato saranno oggetto di verifica a livello regionale.

Art. 2 bis - Clausola di salvaguardia.

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1993 e del Protocollo per la Politica dei redditi del 23.7.93.

Art. 3 - Reclami e controversie.

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi fino al completo esaurimento di esse il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

Art. 4 - Decorrenza e durata.

Il presente CCNL decorre dal 1° luglio 1997 e avrà validità fino al 30 giugno 2001.

Art. 5 - Relazioni sindacali sistema informativo osservatori rapporti decentrati pari opportunità.

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e del sindacato dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigiano, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate e il consolidamento delle strutture produttive e delle loro autonomie.

Le Associazioni Artigiane e le OO.SS. concordano sull'istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale e incisiva cultura sindacale, che veda, nel reciproco confronto, uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

OSSERVATORI

Le associazioni artigiane e le Organizzazioni Sindacali concordano di apprendere e sviluppare i reciproci rapporti individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

Le parti individuano nella costituzione di "Osservatori Nazionali e regionali" di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate. Gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive e occupazionali e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza.

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

- - le prospettive produttive dei vari settori, le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti, la consistenza dei settori, le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- - l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
- - l'andamento della produttività e il livello di efficienza e competitività del settore, anche al fine di fornire supporti all'attuazione dell'Accordo Interconfederale del 3 agosto/3 dicembre 1992;
- - gli investimenti globali sulla ricerca sia essa applicata per il miglioramento del ciclo produttivo, di sviluppo sperimentale o volta al risparmio di energia o di materie prime;

- - l'andamento globale dell'occupazione, con particolare riferimento ai CFL, al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e alle relative tematiche formative;
- - l'andamento del mercato del lavoro del settore con particolare riferimento al Mezzogiorno, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, ecc.), per donne-uomini e livelli di inquadramento;
- - l'andamento del costo del lavoro, - con riferimento anche ai salari di fatto disaggregati donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione aggregata delle quantità retributive che non sono determinate da contrattazione collettiva di categoria - il rapporto fra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione di una competitività internazionale;
- - l'entità globale dei contributi a fondo perduto o a tasso agevolato erogati dallo Stato e dalle Regioni alle imprese artigiane dei settori interessati;
- - l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
- - l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.;
- - migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- - progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- - le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

RAPPORTI DECENTRATI

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati al livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica Amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via, via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- - l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- - iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- - l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- - l'attivazione di iniziative congiunte in tema di ambiente ed ecologia;
- - il possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi produttive;
- - formazione professionale.

COMMISSIONE PARITECNICA NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- 1) 1) Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti, concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia al fine di un'opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro. In tale logica, durante la vigenza del presente CCNL, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà

un'apposita Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.) alla quale è affidato il compito di:

- a) a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile e attività professionali non tradizionali;
- d) d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- e) e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) f) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

- 2) 2) Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 21.7.88, di cui all'art. 7 del presente CCNL in materia di occupazione femminile.

Art. 6 - Formazione professionale.

A livello regionale, al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente Regionale, o con l'Ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale, le parti si impegnano a presentare congiuntamente proposte e indicazioni in merito. Le parti firmatarie del presente CCNL dichiarano altresì la propria disponibilità a partecipare alla programmazione e organizzazione dei corsi stessi.

A tal fine le parti si incontreranno nel mese di febbraio di ogni anno per valutare le lavorazioni e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali lavorazioni o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Entro il successivo mese di aprile dovranno essere presentati all'Ente Regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità e i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione e dell'Ente locale a un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano e i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni Artigiane si impegnano a indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 28.2.87 n. 56.

Art. 7 - Accordo interconfederale.

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 21.7.88 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite.

Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'Accordo decorrono, per le imprese del settore alimentare a far data dal 20.7.93 e per quelle della panificazione a partire dal 1996.

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'accordo interconfederale del 27.2.87 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso accordo, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27.2.87 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, e i momenti dell'articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo e occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;
- b) b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgono un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme, fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate a iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c) e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27.2.87.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza e organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) 1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
- 2) 2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

- 3) 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.
- 4) 4) I rappresentanti di cui al punto 1) anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.
- 5) 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione del CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al comma 1 del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.
Convenzionalmente e ai soli fini contabili delle quantità saranno ragguagliate rispettivamente:
 - a £. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (comma 1, punto 1);
 - a £. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (comma 1, punto 1).Detti valori verranno per l'attuale vigenza contrattuale.
- 6) 6) I bacini di cui al punto 17, saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.
- 7) 7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.
A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.
- 8) 8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai CCNL artigiani.
Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.
- 9) 9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/70 - legge n. 604/66 - legge n. 533/73 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.

Dichiarazione a verbale del Ministro.

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL.

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1) qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate dalle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 31 della legge n. 300/70 - Statuto di diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL.

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

- 1) 1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.
- 2) 2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.
- 3) 3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.
- 5) 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) 6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) 7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) 8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalla OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) 10) L'erogazione sarà effettuato ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

- 11) 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) 12) Per l'attuazione del programma di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.
- 13) 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale.

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA, la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del titolo III della legge 20.5.70 n. 300.

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categorie, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.
- 2) 2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.
- 3) 3) Il fondo regionale provvederà ad erogare previdenza per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessato da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11, 12).
- 4) 4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.
- 5) 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.
- 6) 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21.12.83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) 7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:
 - - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
 - - calamità naturali;

- - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causate da fattori e soggetti esterni all'impresa;
 - - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.
 - - In via analogica, la commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.
- 8) 8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con disponibilità economiche.
 - 9) 9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi, saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.
 - 10) 10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
 - 11) 11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.
 - 12) 12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
 - 13) 13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
 - 14) 14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15.11.89, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie. Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.
 - 15) 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, richiamati al punto 3 e al punto 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.
 - 16) 16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori CCNL alimentaristi.
 - 17) 17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.
 - 18) 18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti del presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
 - 19) 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un fondo nazionale di compensazione suddiviso nei 2 capitoli perati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).
 - 20) 20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).
 - 21) 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
 - 22) 22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).
 - 23) 23) I versamenti annuale di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno

nell'impresa artigiana per le ore 10 previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma. Il 1° di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31.12.89 e sarà riferito, con criteri i cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89.

- 24) 24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.
- 25) 25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).
- 26) 26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.
- 27) 27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo fondo a intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono, pertanto, qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. e OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

- 1) 1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti Locali.

- 2) 2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1) qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza a imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1) che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

- 3) 3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso i centri pubblici e privati di cui al punto 1.1) per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

- 4) 4) I comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.
- 5) 5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87.

LAVORATORI INABILI

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche e associazioni di invalidi.

MERCATO DEL LAVORO

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire a un sistema di gestione del Mercato di Lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'accordo interconfederale del 27.7.87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare la legge n. 56/87, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe, dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/87, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali.

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- l'individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del Lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale.

Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle ore della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988.

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

ALLEGATO

Le parti all'atto della firma dell'Accordo Interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministero del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro 1 mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente Accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21.7.88 NELLA PARTE RELATIVA AL FONDO REGIONALE INTERCATEGORIALE PER LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO DI PROFESSIONALITÀ DI LAVORO DIPENDENTE E IMPRENDITORIALE

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo Interconfederale del 21.7.88, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo "Protocollo per il regolamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a Verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni Artigiane della stessa Nota Verbale.

1° CAPOVERSO

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare l'occupazione e il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

PUNTO 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane istituiranno a livello regionale un fondo intercategoriale.

PUNTO 3)

Il fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività secondo i criteri e le modalità indicate ai punti 7), 9), 11), 12).

PUNTO 7)

Il fondo regionale di cui al punto 1) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- - calamità naturali;

- - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causate da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico, produttivo e di mercato;
- - incendio.

In via analogica la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

PUNTO 8): DA CASSARE

PUNTO 9)

Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

PUNTO 15) - CASSARE L'ULTIMO COMMA ED AGGIUNGERE:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.93 fino al 31.12.94 è fissata in £. 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.95 e fino al 31.12.96 tale importo è elevato a £. 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi Regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

PUNTO 16)

Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate a interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- - il 1° ripristino del ciclo produttivo;
- - riallocazione o riorganizzazione dell'attività riduttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto; servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

PUNTO 17)

In fondo sarà collocato all'interno dell'Ente Bilaterale regionale.

PUNTO 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

PUNTO 25)

- cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola "ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali"

Roma, 22 giugno 1993

Art. 7 bis - Fondi di categoria.

Le parti convengono di delegare al livello regionale, l'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, fondi di categoria.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di 2° livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente CCNL.

In particolare l'eventuale costituzione di tali fondi non deve stravolgere l'applicazione della regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente CCNL.

Art. 8 - Assemblea.

Vengono riconosciute a titolo di diritto d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 9 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di ore 5 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un minimo di 20 ore annue.

Per le imprese della panificazione è stabilito che per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20.5.70.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con 2 giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 10 - Contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che fanno richiesta mediante consegna in una delega dagli stessi sottoscritta debitamente.

Per le deleghe esistenti e per quelle future il valore del contributo è fissato nell'1% dell'ammontare virtuale lordo delle seguenti voci retributive contrattuale che hanno carattere continuativo: minimo ed ex contingenza.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato a cura dell'azienda sui conti correnti indicati dalle Federazioni Nazionali congiuntamente stipulanti il presente Contratto.

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato.

Si conviene, inoltre, che vengano fornite alle OO.SS. competenti per territorio gli elenchi dei rispettivi lavoratori iscritti.

Art. 11 - Quota di servizio contrattuale.

Sulla base delle intese intercorse in occasione della stipula del CCNL per le imprese artigiane del settore alimentare si è convenuto quanto segue:

- 1) 1) Le aziende effettueranno una ritenuta di £. 40.000 sulla retribuzione del mese di dicembre 1998 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.
- 2) 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FAT-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) 3) Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 10.12.98 il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.
- 4) 4) Entro il termine perentorio del 20.12.98 il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografata dell'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FAT-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.
- 5) 5) La materia in oggetto è di competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.
- 6) 6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra sul conto corrente bancario aperto da FAT-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL Nazionali direttamente o per tramite delle loro Associazioni.
- 7) 7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.
- 8) 8) Nel caso di versamento tramite le Associazione Artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione e indirizzo dell'Associazione Artigiana che effettua il versamento.
- 9) 9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.
- 10) 10) Di norma, salva diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA. sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.
- 11) 11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FAT-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS.

Art. 12 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche.

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della legge n. 300 del 20.5.70.

Art. 13 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11.5.90 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'Accordo interconfederale- intercategoriale del 21.7.88 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 14 - Lavoratori stranieri.

Le aziende favoriranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, il rispetto delle esigenze e consuetudini religiose dei lavoratori stranieri, delle quali gli stessi informeranno preventivamente l'azienda.

Verrà altresì consentito il godimento di 4 settimane di ferie consecutive, da concordare a livello aziendale e su richiesta del singolo lavoratore extracomunitario, per favorire il ritorno nel Paese di origine, di cui va fornita documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere agli obblighi di leva militare verso i rispettivi Paesi di origini, obblighi che debbono essere certificati da apposita e idonea documentazione, è prevista la conservazione del posto.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:

- - esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori extracomunitari sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
- - seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori extracomunitari.

Art. 15 - Lavoratori studenti.

In quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati da prestare lavoro straordinario o durante i riposti settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Ai giovani apprendisti che, in accordo col datore di lavoro, frequenteranno e, conseguentemente, documenteranno la partecipazione a corsi professionali in scuole riconosciute da Enti pubblici statali, regionali o locali, saranno concessi permessi utili alla frequenza e saranno retribuiti regolarmente.

Art. 16 - Diritto allo studio.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti aventi diritto;
- b) b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano oltre 10 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge del 19.1.55 e dall'eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale.

Agli effetti della presente normativa le ore di permesso retribuite devono intendersi quelle coincidenti con l'orario di lavoro. È conforme allo spirito della norma il retribuire l'eventuale tempo di viaggio - purché coincidente con l'orario di lavoro - necessario per raggiungere la sede del corso, o il luogo di lavoro, entro i limiti del monte ore previsto.

Art. 17 - Ambiente di lavoro.

Le organizzazioni artigiane, firmatarie del presente accordo, nei confronti delle aziende artigiane associate, si impegnano a rafforzare l'iniziativa rivolta a un generale rispetto delle norme relative allo smaltimento dei rifiuti speciali ed eventuali tossici e nocivi; ad estendere la stipula di convenzioni con centri autorizzati per il controllo dell'ambiente di lavoro in specifico su: microclima e naturalità dell'ambiente di lavoro e per il controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori con particolare attenzione agli effetti derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie elettroniche biologiche e chimiche.

Le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno a livello regionale, su richiesta di una delle parti, per valutare, sulla base dei dati forniti dalle organizzazioni artigiane, le modalità del processo produttivo e delle sostanze utilizzate nelle imprese artigiane alimentari, anche per la tutela dei lavoratori e del consumatore.

Nel caso in cui aziende artigiane utilizzino sostanze tossiche e nocive ai sensi della legge n. 833 del 23.12.78, tale uso va portato a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mettendo a disposizione i materiali protettivi necessari comprese le norme di precauzione sulla manipolazione. Al riguardo potrà essere richiesto l'intervento degli Enti o Centri autorizzati così come definito dal 1° capoverso. Se tali Enti riterranno necessari controlli o visite specialistiche, ai lavoratori verranno concessi i necessari permessi usufruibili anche in orario di lavoro e regolarmente retribuiti.

Inoltre le aziende sosterranno eventuali spese per ottenere o rinnovare da parte dei lavoratori in forza il tesserino sanitario previsto dalla legge.

Art. 18 - Sistema contrattuale.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani. A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- - relazioni sindacali di settori;
- - materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categorie;
- - sistema di classificazione;
- - retribuzione;
- - durata del lavoro;
- - normative sulle condizioni di lavoro;
- - azioni positive per le pari opportunità;
- - altre materie tipiche dei CCNL;
- - costituzione di eventuali fondi di categoria.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i CCNL alle realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal Contratto Regionale Integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio dei CCRIL non siano definiti dai CCNL di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità e organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure e i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

- - Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;
- - la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- - entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- - a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- - trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- - trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- - trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo) nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successive, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento.

La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- - la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- - entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- - a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- - trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;
- - trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- - trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. entro i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai CCNL a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'Accordo Interconfederale del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato dell'area alimentare, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 5 del presente CCNL, affinché, anche in collegamento con gli Enti Bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Ai fini della contrattazione regionale di 2° livello, le parti valutano comunque utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante dai seguenti indicatori:

- - PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto C. Tagliacarne);
- - andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB.);
- - andamento del settore in relazione alla sua concentrazione territoriale: n° e variazioni delle imprese, n° e variazioni degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese, ecc. (fondi: INPS, CCIAA).

Le parti nazionali si impegnano a favorire la diffusione del 2° livello di contrattazione, attraverso un monitoraggio periodico.

CONTRATTAZIONE REGIONALE IN VIGENZA DEL PRESENTE CCNL

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura del 25% della media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti, durante la vigenza del presente CCNL, sino a quel momento.

Art. 19 - Assunzione.

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

L'ammissione e il lavoro delle donne e dei giovani sono regolari dalle disposizioni di legge.

- - località alla quale è destinato;
- - la data di decorrenza dell'assunzione;
- - la qualifica e la categoria alla quale è assegnato;
- - il trattamento economico;

- l'eventuale periodo di prova.

Per l'assunzione di lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro;
- modello 01/M;
- stato di famiglia per il capofamiglia;
- documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- numero codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

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

Art. 19 bis - Esclusione dalle quote di riserva.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge n. 223/91, non sono computabili ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nel settore alimentazione nei livelli 1S, 1, 2, 3A, 3, 4, e nel settore panificazione nei livelli A1S, A1, A2, B1, B;
- sono comunque esclusi i lavoratori assunti e da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- i lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5 dell'art. 25 della legge n. 223/91, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, anche quando sono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 20 - Visita medica.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie, la cui diagnosi sarà resa nota al lavoratore.

Art. 21 - Periodo di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziative di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

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

TABELLA SETTORE ALIMENTARE

Livello1°S	6 mesi
Livello1°	6 mesi
Livello2°	5 mesi

Livello3°A	4 mesi
Livello3°	3 mesi
Livello4°	2 mesi
Livello5°	1 mese e mezzo
Livello6°	1 mese
Livello6°	1 mese
Apprendisti	1 mese

TABELLA SETTORE PANIFICAZIONE

Livello A1S	3 mesi
Livello A1	2 mesi
Livello A2	1 mese e mezzo
Livello A3	1 mese e mezzo
Livello A4	1 mese
Livello B1	3 mesi
Livello B2	2 mesi
Livello B3	1 mese e mezzo
LivelloB4	1 mese
Apprendisti	1 mese

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

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

Art. 22 - Classificazione del personale del settore alimentare.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di 6 livelli sulla base di declaratorie articolare le mansioni non esemplificate o le mansioni obiettivamente nuove, derivanti da innovazioni tecnologiche o nuove forme di organizzazione del lavoro, verranno inquadrare nell'ambito dei vari livelli sulla base di riferimenti analogici con le mansioni esemplificate e sulla base delle declaratorie.

1° LIVELLO SUPER - QUADRI

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti e le caratteristiche proprie del 1° livello e una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sono preposti al coordinamento e controllo delle attività di unità organizzative e operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione.

Tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità e autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai titolari dell'azienda.

1° LIVELLO (IMPIEGATI)

Appartengono a questo livello i lavoratore amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello super o dai titolari dell'azienda.

2° LIVELLO (IMPIEGATI)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e coordinamento che comportino iniziativa e autonomia per il buon andamento di determinate attività aziendali con limitata discrezionalità di poteri; il viaggiatore o piazzista di 1ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico.

3° LIVELLO A (IMPIEGATI, OPERAI)

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche proprie del 3° livello:

- svolgono attività complesse di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiedono una preparazione professionale specifica e un consistente periodo di pratica lavorativa. Tali attività sono svolte in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, in condizioni di autonomia operativa e facoltà di iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili;
- i lavoratori che sulla base della compiuta conoscenza di tutte le fasi del ciclo produttivo aziendale guidano e coordinano, con autonomia operativa e con responsabilità dei risultati produttivi, l'attività produttiva di squadre di altri lavoratori;
- i lavoratori che eseguono compiutamente e autonomamente tutte le operazioni del laboratorio, con funzioni che comportano la responsabilità, il coordinamento e il controllo dell'unità organizzativa aziendale con ampia autonomia di decisione.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- 1° pasticciere;
- 1° cuoco;
- 1° gelatiere;
- 1° banconiere.

3° LIVELLO (IMPIEGATI, OPERAI)

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni amministrative che richiedono una buona discrezionalità nell'ambito di un ampio ma prestabilito schema di lavoro, di procedura, e una notevole esperienza nella pratica e nelle procedure di ufficio;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni generiche del datore di lavoro, sono in grado di realizzare con perizia tutti i prodotti finiti della linea produttiva dell'azienda e parimenti qualsiasi alimento della loro specializzazione anche non contemplato nella linea produttiva aziendale. Tali lavoratori sono in grado di servirsi, di manutenzionare e pulire congiuntamente tutti gli apparati produttivi a disposizione delle aziende e di esercitare inoltre una certa autonomia e iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori altamente specializzati che eseguono tutte le operazioni del laboratorio e che, oltre a possedere tutti i requisiti e le caratteristiche del 4° livello, coordinano l'attività di altri lavoratori, senza la responsabilità dell'unità organizzativa aziendale;
- il viaggiatore piazzista di 2ª categoria, comunque denominato, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quanto provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione

- 2° pasticciere;

- - 2° gelatiere;
- - 2° banconiere.

4° LIVELLO (IMPIEGATI, OPERAI)

Appartengono a questo livello:

- - i lavoratori che svolgono negli uffici attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono particolare preparazione e pratica d'ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- - i lavoratori specializzati che nella realizzazione del prodotto finito svolgono attività tecnico pratiche nelle operazioni di manutenzione e di conduzione di impianti di produzione o macchine complesse con capacità di regolazione e messa a punto;
- - i lavoratori specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica del lavoro attribuito ai fini della sua riuscita, pur assolvendo alla prescrizione e agli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- - pasticcere finito;
- - gelatiere finito;
- - cuoco finito;
- - banconiere finito;
- - sfogliina finita.

5° LIVELLO (IMPIEGATI, OPERAI)

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che:

- - svolgono attività amministrative di ufficio di natura esecutiva semplice con procedure prestabilite;
- - svolgono attività che richiedono un adeguato tirocinio o un normale addestramento pratico e corrispondenti conoscenze professionali;
- - nei reparti di produzione o di distribuzione conducono, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

Profili esemplificativi da valersi per alcune attività ricomprese nella sfera di applicazione:

- - pasticcere;
- - gelatiere;
- - cuoco;
- - banconiere;
- - commesso;
- - cassiere;
- - magazziniere;
- - sfogliina;
- - autista;
- - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° LIVELLO (OPERAI)

Appartengono a questo livello:

- - i lavoratori che svolgono attività inerenti al processo produttivo per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo di pratica: dopo un periodo di 12 mesi, tali lavoratori verranno inquadrati nel livello superiore. Tale periodo, per i lavoratori privi di conoscenze professionali, assunti a norma dell'art. 38 (stagionalità), si computa anche cumulando più campagne svolte nello stesso settore merceologico;

- i lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici, per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza anche se svolti nei reparti di produzione o magazzini.

Profili esemplificativi:

- ausiliari comuni alla produzione;
- fattorini;
- addetti agli imballaggi;
- addetti alle pulizie;
- conducenti di motocicli;
- addetti al carico e scarico, consegna interna ed esterna delle merci, dei prodotti e delle materie prime;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 22 bis- Classificazione del personale delle imprese di panificazione.

Il personale di cui al presente contratto si distingue in:

GRUPPO A:

personale operaio addetto alla panificazione e ad altra attività comunque produttiva e/o manifatturiera.

A1 Super;

A1: Operaio specializzato;

A2: Operaio qualificato di 1ª categoria;

A3: Operaio qualificato di 2ª categoria;

A4: Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra, pur restando ciascuno di essi adibito alle specifiche mansioni per cui è stato assunto, hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

Detti operai devono essere adibiti esclusivamente alla produzione e non potranno essere impiegati in lavori di facchinaggio o in altri lavori esterni, salvo quanto previsto per le mansioni dell'operaio generico e/o comune.

Essi sono tenuti solo al trasporto delle materie prime ed eventualmente del combustibile dal magazzino al laboratorio, purché il magazzino sia posto nello stesso caseggiato in cui risiede il panificio.

Ove il magazzino si trovasse in altro caseggiato, il compenso da corrispondere per i trasporti di cui sopra sarà determinato nei contratti integrativi.

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

È vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni di personale incaricato nella distribuzione.

DECLARATORIE GRUPPO A

A1 SUPER

Vi appartengono i lavoratori che, oltre al possesso della professionalità prevista per tutte le mansioni del livello A1 e di una notevole esperienza acquisita a seguito di un prolungato esercizio delle funzioni, vengono espressamente incaricati alla direzione delle operazioni dell'intero ciclo produttivo, con incarico e responsabilità dirette a coordinare e dirigere l'opera di altri lavoratori addetti alle varie fasi produttive, in assenza e per incarico del titolare.

ESEMPLIFICAZIONE:

- - lavoratori con capacità a livello di specializzazione di intervenire direttamente o dirigere l'attività produttiva di altri lavoratori qualora espressamente incaricati;

Il presente livello viene concordato a titolo sperimentale.

Le verifiche del suo utilizzo sono demandate agli incontri fra le parti a livello regionale o provinciale.

A1

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista nel livello A2, intervengono in piena autonomia a svolgere, direttamente o coadiuvati da altri lavoratori, mansioni relative a una fase di lavorazione del ciclo produttivo.

ESEMPLIFICAZIONE:

- - caposquadra;
- - impastatore;
- - fornaio.

A2

Vi appartengono i lavoratori che, oltre a possedere la professionalità prevista al livello A3, eseguono direttamente operazioni di una o più fasi produttive, diretti e coordinati dal titolare o dai lavoratori di livello superiore, o svolgono attività di ausilio nella preparazione delle fasi di lavorazione:

ESEMPLIFICAZIONE:

- - formatore;
- - aiuto impastatore;
- - aiuto fornaio.

A3

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono mansioni per le quali è necessaria un'esperienza pratica di intervento, subordinato ad altri lavoratori di livello superiore, nelle varie fasi di produzione che richiedono una capacità qualificata.

ESEMPLIFICAZIONE:

- - aiuto formatore;
- - addetto ad attività varie.

A4

Appartengono a questo livello lavoratori addetti ad attività che non richiedono esperienza particolare.

ESEMPLIFICAZIONE:

- - addetti a lavori di manovalanza.

GRUPPO B

personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione e amministrazione.

B1: Gerente, gestore, direttore.

B2: Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista.

B3: Aiuto commesso, confezionatore.

B4: Personale di fatica, fattorino.

Si precisa che il personale elencato ai punti B1 e B2, con eccezione dell'autista, è da considerare a tutti gli effetti Personale impiegatizio.

DECLARATORIE GRUPPO B

GERENTE, GESTORE, DIRETTORE

È il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale e amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e a ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico.

COMMESSO

È il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine.

Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti a qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro e i loro familiari, nonché il gestore, quando esercitino le suddette mansioni in via normale o continuativa.

CASSIERE

È il prestatore d'opera che provvede all'incasso delle somme e alla registrazione dei crediti, nonché al pagamento su autorizzazione del proprietario e del gestore.

CONTABILE

È il prestatore d'opera che provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme e adempimenti.

MAGAZZINIERE

È il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

AUTISTA

È il prestatore d'opera che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità.

AIUTO COMMESSO

È il prestatore d'opera che, oltre al lavoro di preparazione dei generi e al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questo attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita.

In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerando come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa.

CONFEZIONATORE

È il prestatore d'opera che provvede al confezionamento in serie dei prodotti o come attività prevalente al confezionamento dei prodotti in genere.

PERSONALE DI FATICA, FATTORINO

È il prestatore d'opera addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna delle merci anche con l'uso di bicicletta, tricicli, motocicli e motofurgoni.

Nota a verbale.

Fermo restando che all'atto della confluenza del presente CCNL in quello dell'alimentazione artigiana, la classificazione del Personale di cui al presente articolo andrà inserita in una sezione speciale del contratto, relativa alle norme specifiche per il settore della panificazione, le parti convengono di verificare la sussistenza delle condizioni, nonché l'opportunità, di procedere alla definizione di una classificazione unica di tutto il personale.

Art. 22 ter - Composizione delle squadre nella panificazione (parte speciale).

Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane.

Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un 2° operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato.

È implicito che per operaio specializzato o qualificato deve intendersi anche il datore o suo familiare, quando questo partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.

La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua classifica, e poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.

Art. 22 quater - Disciplina dei turnisti panettieri (parte speciale).

Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine.

Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.

Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13^a mensilità, l'indennità speciale, le festività infrasettimanali e nazionali, le ferie e il TFR, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari, in valori globali, al 37% delle spettanze medesime.

Le parti, a livello regionale, verificheranno l'entità del ricorso a tale figura e definiranno le eventuali necessarie coerenze tra gli aspetti applicativi del presente articolo e le caratteristiche del mercato locale del lavoro.

Le parti, in tale sede, potranno altresì verificare l'armonizzazione di eventuali trattamenti in atto discendenti dall'art. 17 CCNL 1.7.1991, la cui normativa, con l'entrata in vigore del presente contratto, si considera superata.

Art. 23 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro - fermo restando quanto previsto in materia dalle norme legislative - è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 settimanali.

Qualora vi sia un regime di lavoro a turni, l'orario per il 3° turno è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione.

Nel caso in cui la distribuzione dell'orario settimanale sia articolato in 6 giorni l'orario giornaliero è di 6 ore e 40 minuti.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Le parti convengono che a partire dall'1.7.93 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando 1/12 la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno, festivo e flessibile individuale: banca ore.

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giornate settimanali), o l'orario giornaliero stabilito o le 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del risposto compensativo in altro giorno della settimana, fatta salva la maggiorazione.

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

lavoro straordinario diurno	30%
lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	50%
lavoro compiuto nei giorni festivi	40%

lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
lavoro domenica festivo con riposo compensativo	10%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario festivo notturno	60%
lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

La percentuale di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

"Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di lavoro straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle relative maggiorazioni secondo le modalità di cui al presente articolo, se risultante da atto sottoscritto tra impresa e lavoratore, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione dell'atto di cui al precedente comma, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

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

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

Per ogni ora prestata e accantonata, ai fini del presente istituto, verrà riconosciuta, in aggiunta alla relativa maggiorazione contrattuale prevista nel presente articolo un'ulteriore quota oraria pari al 4%.

Sono ammesse, in sede di confronto a livello regionale, diverse regolamentazioni del recupero del lavoro supplementare e straordinario di cui al presente articolo e, comunque, nel caso di costituzione di meccanismi di gestione di banca-ore, tale recupero seguirà la regolamentazione e le modalità operative previste per la stessa banca-ore.

Salvo revoca di una delle parti, alla scadenza dell'atto sottoscritto il medesimo si intende tacitamente rinnovato".

Art. 24 bis - Lavoro straordinario, notturno, festivo e domenicale per le imprese di panificazione e riposo settimanale compensativo.

Ai soli fini contrattuali il lavoro straordinario è quello, eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 40 settimanali e può essere considerato solo in caso di comprovata necessità per un massimo di 2 ore al giorno.

Il lavoro straordinario sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale corrispondente.

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello svolto dalle ore 21 alle ore 4, sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione normale corrispondente.

È lavoro prestato in giornate festive nazionali e infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20%.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, nel confezionamento, nella distribuzione e nella vendita del pane, anche nel caso di godimento del riposo compensativo settimanale in altro giorno della settimana o di apertura domenica delle aziende conseguente anche a turni di chiusura nel corso della settimana, competerà una maggiorazione del 75% sulla retribuzione spettantegli.

Al personale in servizio alla domenica, per la produzione e la vendita di generi diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione spettantegli.

La maggiorazione del 75% non è cumulabile.

Le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili oltre il 55%.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Considerate le particolari caratteristiche del settore e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotto la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 49 ore settimanali, per un massimo di 56 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei 6 mesi successivi e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 24).

Le modalità attuative di quanto previsto al comma 2 del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e in presenza di regime straordinario nelle prestazioni orarie di lavoro individuali.

Diversi regimi di flessibilità e relative condizioni potranno essere oggetto di negoziato a livello regionale.

Art. 25 bis - Flessibilità dell'orario di lavoro per imprese di panificazione.

Nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici, sono ammesse prestazioni domenicali in regime di flessibilità. In tal caso, le ore prestate nel corso della giornata domenicale, oltre l'orario contrattuale, verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.

Nelle stesse aree, è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità, di cui al comma 2 del presente articolo, fino a un massimo di 96 ore.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti.

Art. 25 ter - Gestione dei regimi di orario.

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione tenendo conto delle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità e i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca-ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 26 - Riposo settimanale per le imprese del settore alimentare.

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale in attesa o custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo".

In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima.

In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto a una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Art. 27 - Riposo per i pasti.

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 23 viene effettuato in 2 riprese, dovrà essere concessa un'adeguata somma per la consumazione dei pasti.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Per le donne e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 con orario di lavoro di 8 ore consecutive ai sensi della legge n. 653 del 26.4.34, il riposo intermedio è di mezz'ora che sarà computata ai fini retributivi come lavoro effettivamente prestato.

Per gli uomini addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.

Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso o indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 28 - Festività.

Sono considerate festività:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile);
- c) il 1° maggio;
- d) Capodanno (1° gennaio);
- e) Epifania
 - lunedì di Pasqua (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - Natale (25 dicembre)
 - S. Stefano (26 dicembre);
- f) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento. Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione con altra giornata sarà concordata nell'ambito delle imprese.

FESTIVITÀ SOPPRESSE

In relazione alle 4 festività religiose soppresse dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruiranno di altrettanti permessi giornalieri retribuiti.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo. Le modalità di godimento dei permessi giornalieri di cui sopra, da usufruire individualmente o collettivamente, saranno concordati tra datore di lavoro e lavoratori tenendo presente le particolari esigenze dell'azienda.

Detti permessi non potranno essere usufruiti in periodi immediatamente precedenti o successivi ai periodi feriali.

Il godimento dei permessi di cui sopra deve realizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno e non è cumulabile di anno in anno.

Per quanto riguarda le 2 festività civili (2 giugno e 4 novembre) le medesime verranno retribuite come festività coincidenti con la domenica.

Art. 29 - Ferie.

I lavoratori di età superiore a 16 anni, che hanno un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, hanno diritto ogni anno a un periodo di ferie, con la retribuzione commisurata all'orario contrattuale pari a 173 ore a far data dal 1.7.93, e per il settore della panificazione a far data dall'1.1.95.

Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni la durata delle ferie, ai sensi dell'art. 14 della legge 19.1.55 n. 25, non dovrà essere inferiore a 10 giorni.

Comunque agli operai e agli apprendisti, che non abbiano maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi d'anzianità.

Si computano, nell'anzianità agli effetti della maturazione al diritto delle ferie, i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a 3 mesi complessivi nell'anno.

Le ferie saranno concesse in via continuative, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

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

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

Per i lavoratori del settore della panificazione in forza al 31.12.94 resta fermo quanto previsto all'art. 19 del CCNL della panificazione del 1.7.91 (vedi Allegato).

Art. 30 - Criteri di calcolo dei ratei di maturazione.

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni, daranno luogo alla maturazione di 1/12.

Art. 30 bis - Determinazione della retribuzione oraria.

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

Art. 31 - Minimi contrattuali.

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione in vigore alla data di stipula del presente accordo e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto il 3 agosto-3 dicembre 1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi d'inflazione programmata:

2° semestre 1997-98	2,65%
1999	1,5%
2000	1,5%
1° semestre 2001	0,75%

Premesso che l'IVC cessa di essere erogata dall'1.1.98, a decorrere dalla stessa data saranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi d'inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

INCREMENTI RETRIBUTIVI

TABELLA A - ALIMENTAZIONE

CAT.	1.1.98	1.3.99	1.11.2000	1.6.01	Totale a regime
1°S	104.000	76.000	76.000	37.500	293.500
1°	87.000	63.000	63.000	31.500	244.500
2°	75.000	55.000	55.000	27.000	212.000
3°A	66.000	48.000	48.000	24.000	186.000
3°	59.500	43.000	43.000	21.500	167.000
4°	55.000	40.000	40.000	20.000	155.000
5°	50.000	36.000	36.000	18.000	140.000
6°	43.500	31.500	31.500	15.500	122.000

TABELLA B - PANIFICAZIONE

CAT.	1.1.98	1.3.99	1.11.2000	1.6.01	Totale a regime
A1S	64.000	38.500	38.500	25.500	166.500
A1	56.000	34.000	34.000	22.500	146.500
A2	50.000	30.000	30.000	20.000	130.000
A3	42.000	25.500	25.500	17.000	110.000
A4	37.500	22.500	22.500	15.000	97.500
B1	62.000	37.000	37.000	24.500	160.500
B2	43.000	26.000	26.000	17.000	112.000
B3	38.000	22.500	22.500	15.000	98.000
B4	34.000	20.000	20.000	13.500	87.500

La somma forfettaria di £. 20.000 mensili, erogata a decorrere dal mese di gennaio 1993 a titolo di EDR, sarà mantenuta separata all'interno della busta paga sotto la voce EDR, pur considerandola utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 38/86.

Eventuali aumenti corrisposti a qualsiasi titolo, in previsione del presente rinnovo, saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL.

TABELLE NUOVI MINIMI ALIMENTARI

CAT.	1.1.98	1.3.99	1.11.2000	1.6.01
1°S	1.657.000	1.733.000	1.809.000	1.846.500
1°	1.394.000	1.457.000	1.520.000	1.551.500
2°	1.202.000	1.257.000	1.312.000	1.339.000
3°A	1.064.000	1.112.000	1.160.000	1.184.000
3°	960.500	1.003.500	1.046.500	1.068.000
4°	888.500	928.500	968.500	988.500
5°	808.500	844.500	880.500	989.500
6°	700.500	732.000	763.500	779.000

TABELLE NUOVI MINIMI PANIFICATORI

CAT.	1.1.98	1.3.99	1.11.2000	1.6.01
A1S	1.298.500	1.337.000	1.375.000	1.401.000
A1	1.139.500	1.173.500	1.207.500	1.230.000
A2	1.013.000	1.043.000	1.073.000	1.093.000
A3	854.000	879.500	905.000	922.000
A4	764.000	786.500	809.000	824.000
B1	1.246.000	1.283.000	1.320.000	1.344.500
B2	870.000	896.000	922.000	939.000
B3	769.500	792.000	814.500	829.500
B4	685.000	705.000	725.000	738.500

Nota a verbale.

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.92 e 3.12.92 per cui rispondono, pur ricompresi in un unico importo di minimo contrattuale, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

In caso di scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale (paga base ed ex indennità di contingenza) in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno allo scopo di stabilire le modalità e i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 2000 si darà luogo all'eventuale riallineamento relativo al biennio 1998-99.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro dicembre.

Le parti convengono che quanto stabilito in materia di riallineamento dovrà comunque essere verificato alla luce dell'armonizzazione che le Confederazioni Artigiane CGIL, CISL e UIL definiranno tra l'Accordo Interconfederale, sottoscritto in data 3 agosto e 3 dicembre 1992 e l'Accordo generale sul costo del lavoro e la politica dei redditi del 2.7.93.

Dichiarazione delle parti.

Se per ragioni tecniche l'incremento retributivo relativo al mese di gennaio 1998, previsto dal presente CCNL non potrà essere erogato alla scadenza prevista, lo stesso sarà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio 1998.

In tale caso l'IVC, qualora erogata nel mese di gennaio, sarà assorbita con la corresponsione dell'incremento salariale relativo al mese di febbraio 1998.

Art. 32 - Valori dell'ex indennità di contingenza per il settore alimentare al 30 giugno 1993.

1°S	1.018.015
1°	1.018.015
2°	1.011.464
3°A	1.005.489
3°	1.001.632
4°	996.079
5°	993.123
6°	989.847

Art. 32 bis - Valori dell'ex indennità di contingenza per il settore della panificazione al 31 luglio 1995.

A1S	1.011.691
A1	1.010.796
A2	1.004.095

A3	996.738
A4	992.140
B1	1.016.990
B2	996.738
B3	991.653
B4	987.545

Art. 33 - Aumenti periodici d'anzianità per il settore alimentare.

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

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

1°S	65.000
1°	56.000
2°	48.000
3°A	42.000
3°	37.000
4°	34.000
5°	31.000
6°	28.000

Tutti i lavoratori, compresi quelli attualmente in forza, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici d'anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

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

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti d'anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti d'anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria.

Ai lavoratori che all'1.7.93 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici d'anzianità tali cifre verranno congelate 'ad personam' e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto, per il livello di appartenenza dal presente articolo.

Art. 33 bis - Aumenti periodici d'anzianità per il settore della panificazione (parte speciale).

A decorrere dall'1.1.96, i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare aumenti periodici d'anzianità per ogni biennio di servizio prestato successivamente al gennaio 1996 presso la stessa azienda, fino a un massimo di 5 bienni.

L'importo degli aumenti, in cifra fissa - rapportata a mese - differenziata per ciascun livello retributivo, è il seguente:

A1S	42.000
A1	37.000
A2	34.000
A3	31.000
A4	28.000
B1	42.000
B2	37.000
B3	31.000
B4	28.000

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

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

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti d'anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabili secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti d'anzianità maturati o da maturare.

Art. 33 ter - Indennità speciale per i lavoratori addetti nelle imprese di panificazione (parte speciale).

A partire dalla retribuzione relativa al mese di agosto 1995, ai lavoratori verrà corrisposto un importo mensile, differenziato per ciascun livello retributivo, a titolo di indennità speciale, per le particolari e specifiche caratteristiche dell'attività svolta nelle imprese di panificazione.

Pertanto, a decorrere dal periodo di paga in corso all'1.8.95, viene a cessare, per tutti i lavoratori la maturazione dei ratei relativi all'ex 14^a mensilità prevista dall'art. 13 del CCNL 1.7.91.

L'importo mensile della suddetta indennità, da considerarsi utile soltanto ai fini del calcolo del TFR, viene incrementata a decorrere dall'1.6.99, rispetto agli importi indicati all'art. 32 del CCNL panificazione del 1.12.94, nelle seguenti misure:

A1S	11.500
A1	10.500
A2	10.000
A3	9.000
A4	8.500

B1	10.500
B2	9.000
B3	8.500
B4	8.000

Pertanto i nuovi importi mensili sono i seguenti:

A1S	183.500
A1	190.500
A2	160.000
A3	147.000
A4	139.500
B1	178.500
B2	148.000
B3	140.500
B4	133.000

L'importo dell'indennità speciale corrisposta al lavoratore appartenente alla categoria A3 viene considerata utile ai fini dell'applicazione delle percentuali gli artt. 58 bis e 60 bis per il calcolo della retribuzione degli apprendisti.

Ai lavoratori che avessero già maturato, alla data dell'1.8.95, il rateo dell'ex 14^a mensilità, di cui al CCNL 1.7.91, riferito al mese di luglio 1995, verrà liquidata una somma pari all'importo mensile dell'indennità speciale corrispondente alla categoria di appartenenza.

Tale somma, che ha valore transattivo, verrà erogata in 2 tranches, pari ognuna al 50% dell'importo, in coincidenza con la corresponsione della retribuzione di novembre 1995 e di aprile 1996.

Art. 34 - Cumulo di mansioni e passaggio di categoria.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze imprevedute dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Quando è destinato a compiere mansioni rientranti in categoria superiore a quella di appartenenza, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra il minimo contrattuale percepito e quello della predetta categoria superiore.

Decorsi i 3 mesi consecutivi nello svolgimento di mansioni inerenti alla categoria superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore e alla relativa retribuzione contrattuale salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, gravidanza, e chiamata alle armi, richiamo alle armi di durata non superiore a 7 mesi. In tal caso il compenso di cui al comma precedente spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore sempreché quest'ultima abbia almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 35 - Gratifica natalizia.

In occasione della ricorrenza del S. Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una 13a mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, e integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Art. 36 - Part-time.

Per lavoro a tempo parziale si fa riferimento a quanto disposto dalla legge n. 863/84 ed eventuali successive integrazioni e si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 23 del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto e dovrà contenere:

- a) a) le mansioni;
- b) b) in riferimento alla legge n. 863/84, la distribuzione precisa dell'orario di lavoro dovrà essere regolata nel rispetto delle disposizioni previste.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- 1) 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente accordo;
- 2) 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolge o da svolgere, fermo restando la reciproca volontarietà;
- 4) 4) in caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale con priorità per coloro che già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 5) 5) in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3, lett. c) e 4 dell'art. 4 della legge 19.12.84 n. 863;
- 6) 6) per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alla legge n. 863/84 e alle successive integrazioni.

Art. 37 - Contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56/87, fermo restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/62 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge n. 79/83, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- - incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- - punte di più intensa attività derivate da richiesta di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- - esigenze di collocazione del mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- - esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di lavori particolari;
- - sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione);
- - assunzione per affiancamento di lavoratori dei quali è prevista la sostituzione dal lavoro; l'affiancamento può essere instaurato già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza dell'eventuale futura sostituzione da effettuare.

Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine. Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 3 o frazione dipendenti in forza.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Sono pertanto fatte salve le pattuizioni già convenute, ovvero da definire, in merito ad ulteriori casistiche, nonché a diverse proporzioni numeriche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Art. 38 - Stagionalità.

Le parti, convinte della necessità di perseguire l'obiettivo di un'elevata e stabile occupazione nel settore e consapevoli della delicatezza dei problemi occupazionali connessi all'utilizzazione di manodopera con rapporto stagionale, dandosi reciprocamente atto della difficoltà di una soluzione immediata e globale di tali problemi, riconoscono l'esigenza di sviluppare ogni iniziativa utile ai fini sopra indicati.

Pertanto, le parti, a livello regionale, individueranno le specifiche lavorazioni presenti nella Regione per le quali, dato il carattere ricorrente delle punte di più intensa attività, sia reso possibile il ricorso all'assunzione di lavoratori stagionali.

Tale individuazione verrà effettuata sulla base delle seguenti fattispecie:

- - particolari produzioni stagioni agricole e di allevamento;
- - particolari consumi alimentari legati a ricorrenti festività o tradizioni;
- - particolari consumi legati alle fasi climatiche;
- - consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici.

Art. 39 - Indennità maneggio denaro e cauzione (escluso per il settore della panificazione).

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di categoria e dell'ex indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 40 - Trasferte (escluso per il settore panificazione).

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla giurisdizione del Comune ove ha sede l'impresa presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino a un massimo di 8 ore.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al comma 1 dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Nota a verbale.

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante e a quello addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 41 - Servizio militare.

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del TFR detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi all'imprenditore entro 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiamo non superiore a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 42 - Assenze e recuperi.

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 49 riguardante i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate nel giorno successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi d'impedimento.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 43 - Permessi.

Al lavoratore saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai commi precedenti nessuna retribuzione è dovuta al lavoratore e le ore perdute potranno essere recuperate.

Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, detti permessi potranno, su richiesta del lavoratore, essere considerati in conto ferie, previo accordo tra le parti.

Art. 44 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il 2° giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

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

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

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

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

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 7 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 7 giorni viene riconosciuta al lavoratore un'integrazione economica a carico della azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Le parti convengono che a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 3 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

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

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

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

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

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale e integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà

assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Norma transitoria per il settore della panificazione.

Fino al 31.12.97 per le prime 3 giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 7 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 7 giorni, la retribuzione di cui al precedente comma sarà corrisposta soltanto per il 2° e il 3° giorno.

A decorrere dall'1.1.98, il trattamento delle prime 3 giornate di malattia sarà regolato secondo quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

Art. 44 bis - Gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto, e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta un'integrazione del trattamento INPS fino a garantire l'80% della retribuzione netta di fatto.

Art. 45 - Molestie sessuali.

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito e offensivo per la vittima.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici e i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi e individuare comportamenti e percorsi.

Art. 46 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile; gli operai e gli apprendisti hanno diritto al pagamento di quanto avrebbero percepito se avessero lavorato.

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

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

Art. 47 - Indumenti di lavoro.

Le aziende forniranno ai lavoratori di norma annualmente, salvo diversi accordi tra le parti, secondo le esigenze, previa restituzione di quelli usati, indumenti in uso gratuito idonei allo svolgimento delle specifiche lavorazioni.

I lavoratori sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme igieniche e all'adeguata cura degli indumenti loro forniti.

Art. 48 - Rapporti in azienda.

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

In particolare il lavoratore deve:

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

Art. 49 - Provvedimenti disciplinari

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

- a) a) richiamo verbale;
- b) b) rimprovero scritto;
- c) c) multa fino a un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a un massimo di 3 giorni.

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

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

- - non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- - ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- - non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- - arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- - sia trovato addormentato;
- - introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- - si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;

- - in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente Contratto di lavoro e alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, all'igiene e alla sicurezza del lavoro.

Art. 50 - Licenziamento senza preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) a) assenze ingiustificate prolungate oltre i 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) c) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
- d) d) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 49) (provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di 1 anno;
- e) e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- f) f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzo fuori dell'azienda;
- g) g) introduzione di persone estranee nell'azienda stessa senza regolare permesso;
- h) h) furto nell'azienda;
- i) i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni o altri oggetti e documenti dell'azienda;
- j) j) insubordinazione verso i superiori;
- k) k) rissa nell'interno dell'azienda.

Art. 51 - Cessione, trapasso, trasformazione o cessazione d'azienda.

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro e in tal caso il personale conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dalla contrattazione regionale.

Nel caso di licenziamento per cessazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata) il periodo di preavviso di cui all'art. 52 sarà portato a 4 settimane.

Art. 52 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova nel rispetto delle vigenti norme di leggi o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

LIVELLO OPERAI IMPIEGATI

1S		3 mesi
1°		2 mesi

2°		1 mese
3°A	1mese	1 mese
3°	1mese	1 mese
4°	15 giorni (di calendario)	1 mese
5°	15 giorni (di calendario)	1 mese
6°	15 giorni (di calendario)	1 mese

SETTORE PANIFICAZIONE

A1S A1	1 mese
A2, A3, A4	15 giorni(di calendario)
B1, B2	1 mese
B3, B4	15 giorni (di calendario)

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

Art. 53 - Trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29.5.82 n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31.12.89 valgono in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS -INAIL - Ispettorato del Lavoro ecc.) oppure nelle Contrattazione Regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Per le imprese di panificazione vale quanto pattuito all'art. 48 del CCNL panificazione del 1.12.94.

Art. 54 - Disciplina dell'apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge e in particolare alla legge 19.1.55 n. 25, e successive modificazioni, salvo quanto disposto dai seguenti commi e dalle disposizioni del presente accordo che recepisce quanto previsto in materia dall'Accordo Interconfederale del 21.12.83.

La durata dell'apprendistato, l'inquadramento alla scadenza del periodo suddetto, la relative retribuzioni, ivi comprese l'indennità di contingenza, sono tutte riportate nella tabella di seguito.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre imprese, verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempreché si riferiscano alla stessa attività di produzione e non siano intercorse, fra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 18 mesi. I minimi retributivi dell'apprendista sono quelli percentuali indicati nelle tabelle ivi riportate e sono riferiti alla retribuzione globale di fatto del lavoratore qualificato, al lordo delle ritenute previdenziali.

Il periodo di prova avrà la durata di 1 mese.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti, potrà recedere dall'Accordo senza l'obbligo di preavviso e d'indennità, con il pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate, compresi i ratei mensili maturati per gli Istituti previsti.

Le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni non danno diritto alle maturazioni dei suddetti Istituti.

Il periodo di prova sarà computato sia agli effetti del periodo di apprendistato, sia dell'anzianità presso l'impresa.

Oltre alle normali registrazioni, sul libretto dell'apprendista sarà rilasciato dall'impresa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

Art. 55 - Ferie apprendisti.

A norma dell'art. 14 della legge 19.1.55 n. 25, agli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni verrà concesso, per ogni anno di servizio, un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario, mentre per gli apprendisti che hanno superato i 16 anni, valgono le norme previste per gli operai.

All'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie, in proporzione ai dodicesimi maturati.

Art. 56 - Apprendisti impiegati.

Ai sensi dell'art. 16 della legge n. 196/97 le parti concordano nel prevedere, per tutti i settori, la possibilità di assumere apprendisti impiegati.

Art. 57 - Inquadramento apprendisti.

Nello spirito dell'art. 5 del citato Accordo Interconfederale del 21.12.83, a seconda del contenuto professionale, si distinguono 3 gruppi la cui appartenenza e le relative modalità e durata sono quelle di seguito elencate:

OPERAI

GRUPPO 1°

Durata: anni 5.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori destinati ad acquisire la necessaria professionalità per la realizzazione del ciclo completo di produzione:

- - settore lattiero-caseario-casaro;
- - settore degli insaccati (salumi);
- - settore stagionatura prosciutti - addetti a lavorazioni congiunte di salagione, disosso e controllo celle di stagionatura;
- - pasticceri, gelatieri, cuochi di gastronomia e similari.

GRUPPO 2°

Durata: anni 3 e mesi 6.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori addetti:

- - conserve animali (spolpatori - lavorazioni sottoprodotti macellazione - selezionatori - stagionatori addetti a singole operazioni e attività simili in aziende salumiere);
- - conserve vegetali - pastifici - molini - vini e liquori - aceti - sott'olio e sottaceti - dolciari;
- - alimenti zootecnici - zuccheri - lieviti - dadi - alimentari vari e simili;
- - pasta fresca, piadina e prodotti similari, pizza a taglio, commessi e banconieri di tutti i settori;
- - addetti sala plansister o rotostaggio;
- - settore lattiero-caseario: stagionatore - selezionatore.

GRUPPO 3°

Durata: anni 1 e mesi 6

- - acque minerali e bevande, ecc.

IMPIEGATI

Durata: anni 2.

Al termine del periodo di apprendistato i lavoratori verranno inquadrati nel 5° livello.

Art. 57 bis - Inquadramento apprendisti settore panificazione.

Nello spirito dell'Accordo Interconfederale del 21.12.83 a seconda del contenuto professionale, si distinguono 3 gruppi, la cui appartenenza e le relative modalità e durata sono quelle di seguito elencate:

OPERAI

GRUPPO 1°

Durata: 4 anni e 6 mesi.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori apprendisti destinati ad acquisire la necessaria professionalità per l'espletamento di mansioni riferite alle categorie A1 Super, A1, B1.

GRUPPO 2°

Durata: 3 anni e 8 mesi.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori apprendisti destinati ad acquisire la necessaria professionalità per l'espletamento di mansioni riferite alle categorie A1, B2.

GRUPPO 3°

Durata: 3 anni.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori apprendisti destinati ad acquisire la necessaria professionalità per l'espletamento di mansioni riferite alle categorie A3, B3.

Al termine del periodo di apprendistato i lavoratori verranno inquadrati nel livello corrispondente alle mansioni che verranno loro assegnate.

IMPIEGATI

Art. 58 - Retribuzione apprendista.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziale previste dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 5° livello.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel 5° livello al netto delle ritenute previdenziali.

PERCENTUALI DI RETRIBUZIONE

Gruppo 1° (5anni):	1° semestre	50%
	2° semestre	56%
	3° semestre	62%
	4° semestre	68%
	3° anno	75%
	4° anno	85%
	5° anno	90%
Gruppo 2° (3 anni 6 mesi)	1° semestre	50%
	2° semestre	56%
	3° semestre	65%
	4° semestre	75%
	3° anno	85%
	ultimo semestre	90%
Gruppo 3° (1 anno e 6 mesi)	1° semestre	50%
	2° semestre	75%
	3° semestre	90%
Apprendisti impiegati (2 anni)	1° semestre	50%
	2° semestre	65%
	3° semestre	75%
	4° semestre	90%

Art. 58 bis - Retribuzione apprendista settore panificazione.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali prevista dal presente CCNL per i lavoratori inquadrati nella Cat. A3 o B3, a seconda che l'apprendista sia destinato ad acquisire la professionalità necessaria per l'espletamento di mansioni riferibili all'area di inquadramento A o B.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare, al netto delle ritenute previdenziali, la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nelle Cat. A3 o B3.

PERCENTUALI DI RETRIBUZIONE

Gruppo 1° (4 anni e 6 mesi)	1° semestre	56%
	2° semestre	62%

	3°semestre	68%
	4°semestre	75%
	3°anno	80%
	4°anno	85%
	Ultimi 6	90%
Gruppo 2° (3 anni e 8 mesi)	1°semestre	56%
	2°semestre	62%
	3°semestre	68%
	4°semestre	75%
	5°semestre	80%
	6°semestre	85%
	Ultimi 8 mesi	90%
Gruppo 3° (3 anni)	1°semestre	56%
	2°semestre	62%
	3°semestre	68%
	4°semestre	75%
	5°semestre	85%
	6°semestre	90%

Art. 59 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro all'apprendista verrà riconosciuto un trattamento economico che comporti per l'impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

Norma transitoria per il settore alimentare.

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti dall'1.7.93; gli apprendisti in forza al 30.6.93 manterranno il trattamento economico e normativo ad essi applicato.

Il trattamento economico di cui sopra sarà quello risultante dall'applicazione delle percentuali riconosciute all'apprendista, precedentemente all'entrata in vigore del presente CCNL per tutto il periodo di apprendistato, sul 5° livello retributivo determinato ai sensi dell'art. 31 del presente CCNL.

Nel caso in cui l'apprendista percepisca al 30.6.93 retribuzioni superiori a quella sopra indicata, le eventuali differenze verranno congelate "ad personam" e verranno riassorbite fino a concorrenza.

Norma transitoria per il settore panificazione.

La normativa di cui al presente CCNL, riferita alla disciplina dell'apprendistato, si applica agli apprendisti assunti a partire dall'1.8.95.

Agli apprendisti in forza al 31 luglio 1995:

- - qualora, alla stessa data, abbiano superato la metà del periodo di apprendistato per essi previsto dal CCNL 1.7.91, continuerà ad essere applicato il trattamento economico e normativo di cui al suddetto CCNL;
- - qualora, alla stessa data, non abbiano superato la metà del periodo di apprendistato per essi previsto dal CCNL 1.7.91, verranno applicati il trattamento economico e normativo, nonché le durate, previste dalla disciplina di cui al presente CCNL.

In particolare, il trattamento economico di cui sopra sarà quello derivante dall'applicazione delle percentuali di retribuzione previste dal presente CCNL sul livello retributivo determinato per la categoria A3.

Nel caso in cui, al 31.7.95, l'apprendista percepisca una retribuzione superiore a quella sopra indicata, le eventuali differenze verranno congelate 'ad personam' e verranno riassorbite fino a concorrenza.

Dichiarazione delle parti.

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Art. 60 - Apprendisti assunti con età superiore ai 24 anni fino ai 29 per il settore alimentare.

Le parti, nel concorde intento di dare applicazione al comma 5 dell'art. 21 della legge n. 56/87 e dell'art. 16 della legge n. 196/97 convengono quanto segue:

- a) a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni per le figure professionali di cui al 1° gruppo;
- b) b) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 26 anni per le figure professionali di cui al 2° gruppo;
- c) c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (5 anni) per gli apprendisti assunti tra i 24 e i 29 anni, il calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale del 5° livello verrà effettuato secondo le seguenti progressioni percentuali:
 - - 1° semestre 70%
 - - 2° semestre 80%
 - - 3° semestre (e seguenti) 90%
- d) d) per gli apprendisti di cui al 1° gruppo assunti tra i 22 e i 24 anni, il calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale del 5° livello verrà effettuato secondo le seguenti progressioni percentuali:
 - - 1° semestre 55%
 - - 2° semestre 60%
 - - 3° semestre (e seguenti) 65%
 - - 4° semestre 70%
 - - 3° anno 75%
 - - 4° anno 85%
 - - 5° anno 90%

Per gli apprendisti del 3° gruppo vale l'estensione dei limiti di età per l'assunzione di cui all'art. 16 della legge n. 196/97.

Al termine del periodo di apprendistato di, cui sopra gli apprendisti saranno inquadrati al 5° livello.

Art. 60 bis - Apprendisti assunti con età superiore ai 24 anni fino ai 29 anni per il settore panificazione.

Le parti, nel concorde intento di dare applicazione al comma 5 dell'art. 21 della legge n. 56/87 e dell'art. 16 della legge n. 196/97 convengono quanto segue:

- a) a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni per le figure professionali di cui al 1° gruppo;
- b) b) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 26 anni per le figure professionali di cui al 2° gruppo;
- c) c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (4 anni e 6 mesi) per gli apprendisti assunti tra i 24 e i 29 anni, il calcolo della retribuzione globale della cat. A3 o B3 verrà effettuato secondo le seguenti progressioni percentuali:

- - 1° semestre 70%
- - 2° semestre 80%
- - 3° semestre (e seguenti) 90%

e) e) per gli apprendisti di cui al 1° gruppo assunti tra i 22 e i 24 anni, il calcolo della retribuzione sulla retribuzione globale della cat. A3 o B3, verrà effettuato secondo le seguenti progressioni percentuali:

- - 1° semestre 58%
- - 2° semestre 64%
- - 3° semestre 70%
- - 4° semestre 75%
- - 3° anno 80%
- - 4° anno 85%
- - ulteriori 6 mesi 90%

La categoria di riferimento (A3 o B3) è definita sulla base della professionalità necessaria per l'espletamento di mansioni riferibili rispettivamente all'area d'inquadramento A o B.

Per gli apprendisti del 3° gruppo vale l'estensione dei limiti di età per l'assunzione di cui all'art. 16 della legge n. 196/97.

Art. 61 - Norme particolari per i quadri del settore alimentare.

Ai sensi della legge 13.5.85 n. 190, ha qualifica il quadro personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le imprese promuoveranno la partecipazione dei quadri ed iniziative di formazione e aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle capacità professionali in riferimento alle specifiche attività svolte.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore è riconosciuta al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione normativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte. Ai sensi dell'art. 4 della legge 13.5.85 n. 190, in materia di riconoscimento economico delle innovazioni e invenzioni, si richiamano le disposizioni dell'art. 2590 C.C. e del R.D. 29.6.32.

In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto della conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

A far data dall'1.4.94 al personale con qualifica di quadro sarà riconosciuta un'indennità di funzione di £. 70.000 con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Per il lavoro straordinario si farà riferimento al generale trattamento economico riconosciuto al quadro a livello aziendale.

Norma transitoria.

La determinazione di requisiti di appartenenza alla qualifica di quadro è stata effettuata dalle parti con stipula del presente CCNL.

In sede di 1a applicazione i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a far data dall'1.10.94.

Dichiarazioni a verbale.

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

Art. 62 - Previdenza complementare.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

PREMESSO

- - che la normativa su fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
- - che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
- - che, infine, si intende contribuire di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;
- - che in data 8.9.98 è stato raggiunto un Accordo Nazionale Interconfederale Intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND.

Le parti FEDAL-CONFARTIGIANATO, FIAAL-CNA, FNA-CASA, CLAAI e FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL.

recependo le modalità di cui all'accordo nazionale interconfederale Intercategoriale dell'8.9.98, e di cui all'intesa allegata all'accordo stesso,

CONCORDANO

1. 1. Di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo Pensione Complementare Nazionale per l'Artigianato;
2. 2. che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più EDR, è così determinata:
 - - 1% a carico del lavoratore;
 - - 1% a carico dell'impresa;
 - - 16% del TFR maturando.

Inoltre, per i lavoratori di 1a occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28.8.99.

Ferma restando la contribuzione così come sopra definita, i lavoratori di 1a occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3. 3. che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali, per la previdenza complementare, che saranno stabiliti da ARTIFOND.
4. 4. che il versamento dell'1% a carico delle imprese ad ARTIFOND decorrerà dall'1.4.2001 con le modalità stabilite dallo stesso ARTIFOND;

5. 5. che, entro giugno 1999, le Parti Nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore alimentare e panificazione.

VERBALE DI ACCORDO SU PICCOLE INDUSTRIE

Le parti FEDAL-Confartigianato, FIAAL-CNA e FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL concordano sulla necessità di aprire un confronto teso all'allargamento della rappresentanza contrattuale delle piccole industrie alle Associazioni Artigiane FEDAL-Confartigianato e FIALCNA. Tale confronto inizierà entro marzo 1999 e dovrà essere concluso entro dicembre 1999.

Data

FEDAL-CONFARTIGIANATO FIAAL-CNA

FLAI-CGIL FAT-CISL UILA-UIL