

### Verbale di accordo CCNL Area Alimentazione – Panificazione

Addì, 27 aprile 2010

tra le organizzazioni artigiane:





CNA Alimentare

CONFARTIGIANATO Alimentazione

CASARTIGIANI

CLAAI

*[Handwritten signatures in blue ink for the artisan organizations]*




e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

*[Handwritten signatures in blue ink for the trade union organizations]*

Si è convenuto il seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 24 gennaio 2008 per i dipendenti delle imprese artigiane del settore Alimentare e per i dipendenti delle imprese della Panificazione.

**Durata e scadenza**

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012.

IL CCNL ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

RP

Amabile

B

J

am  
/

am

am

B.

am

am

B

am

am

am

J

## Nuovo Art. 1 – Sfera di applicazione

### Settore Alimentare

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane alimentari iscritte all'Albo delle imprese artigiane così come definite dalle normative, 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;
- involucri naturali per salumi;
- 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 ed altre lavorazioni di semi e granaglie;
- oli e grassi vegetali, animali, e da semi e frutti oleosi;
- paste alimentari, cous cous 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, sucedanei del caffè e thé;
- yogurterie;

- vini;
- zucchero e dolcificanti;
- produzione di alimenti con vendita al minuto, anche in forma ambulante o di posteggio;
- produzione di ghiaccio;

### Settore Panificazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti da imprese di panificazione, anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita del pane, generi alimentari 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.

### Dichiarazione delle parti

Le parti si incontreranno entro il 30 settembre 2010 per verificare le modalità utili a realizzare la copertura contrattuale delle piccole imprese del settore alimentare.

The page contains several handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the document. The signatures are of various styles, including a large cursive signature in the center, a signature starting with 'Gm', and several other stylized signatures. There is also a small number '4' written near the bottom center.

### Classificazione del personale

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica istituita dalle Parti provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale, con riferimento specifico alla polivalenza e polifunzionalità delle figure professionali di questi settori.

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten initials: RP]*

*[Handwritten initials: HA]*

*[Handwritten initials: B.]*

*[Handwritten initials: GM]*

*[Handwritten initials: 5]*

*[Handwritten initials: L. S.]*

## Nuovo Art. 5 (Relazioni sindacali - Sistema informativo - Osservatori - Rapporti decentrati - Pari opportunità)

### Sezione "Osservatori"

Le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali concordano di 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.

Nell'ambito degli osservatori regionali le parti potranno indicare soluzioni idonee alla diffusione dei servizi e delle prestazioni, prevedendone anche forme di adesione e partecipazione dei lavoratori.

Le parti individuano nella costituzione di "Osservatori nazionale 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 ed 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;
- le normative europee e l'impatto degli adempimenti in esse previsti sulle imprese;
- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore.
- 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 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 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 ed 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-

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

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.

Le Parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio Nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dei contributi rinvenienti dai settori dell'alimentazione e della panificazione per effetto del sistema bilaterale, l'Ebna individuerà le risorse destinate al finanziamento dei progetti, attività e studi che verranno presentati congiuntamente dalle parti per l'approvazione.

### Sezione "Pari opportunità"

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 e in vigore in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona, in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, le Parti confermano la necessità della effettiva operatività, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, della Commissione paritetica nazionale composta da 12 membri (6 designati dalle Organizzazioni Artigiane e 6 designati dalle Segreterie nazionali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL) alla quale è affidato il compito di:

- (a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- (b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- (c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- (d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- (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) verificare, con riferimento alla legge 10.4.91 n. 125, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive;
- (g) studiare il fenomeno del 'mobbing', giungendo ad una sua definizione ed elaborando proposte condivise da recepire nelle norme contrattuali.

2) Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 21/7/1988, di cui all'art. 7 del presente CCNL in materia di occupazione femminile.

### Contrattazione collettiva regionale - Dichiarazione delle parti

Nel quadro del rinnovato sistema di relazioni sindacali nel comparto, le parti attribuiscono fondamentale importanza alla contrattazione collettiva regionale e auspicano che venga avviata in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale.

A tal fine, anche attraverso un apposito monitoraggio che verrà realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale a metà della vigenza del CCNL, le parti si incontreranno, su richiesta di una delle parti stesse, per un esame della situazione e all'occorrenza indicare proposte congrue finalizzate alla diffusione della contrattazione regionale.

RB

Carballedo

7

RA

B

B

Gm

B

B

B.

B

B

B

B



### Nuovo articolo - Mobbing

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

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

RB

### Nuovo Art. 37 – Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, maternità/paternità, aspettativa, ferie;
2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
3. punte di più intensa attività derivate da richieste 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;
4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 30% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) punti 1) e 2) del presente articolo.

Per fare fronte alle esigenze di cui ai punti 3 e 4 è consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a termine per le aziende prive di dipendenti.

c) A livello regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



12

**Art. 38 – Stagionalità (Sostituire il testo con il seguente)**

In considerazione delle particolarità del settore alimentare e della panificazione e della sua maggiore ricorrenza, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

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

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. produzioni stagionali principalmente legate al settore agricolo;
2. produzioni connesse a ricorrenze, cerimonie, eventi e manifestazioni di carattere civile, religioso, popolare, tradizionale, sportivo, ricreativo;
3. produzioni legate a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi);
4. produzioni per consistenti variazioni di consumi collegate ai flussi turistici;
5. produzioni effettuate in occasione di iniziative promo-pubblicitarie ed espositive dirette a qualificare e promuovere la tipicità;
6. unità locali i cui periodi di apertura al pubblico limitatamente ad alcuni periodi all'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, quand'anche situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, ivi compresa l'amministrazione e la vendita.

Ulteriori specifiche lavorazioni verranno individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per

accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 70% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

RB

## Articolo nuovo - Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

RB

**Articolo 21 - Periodo di prova (da inserire alla fine della norma)**

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

RB

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

*[Handwritten signature in black ink]*

### Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

1. La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva dell'artigianato nei settori dell'alimentazione e della panificazione è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

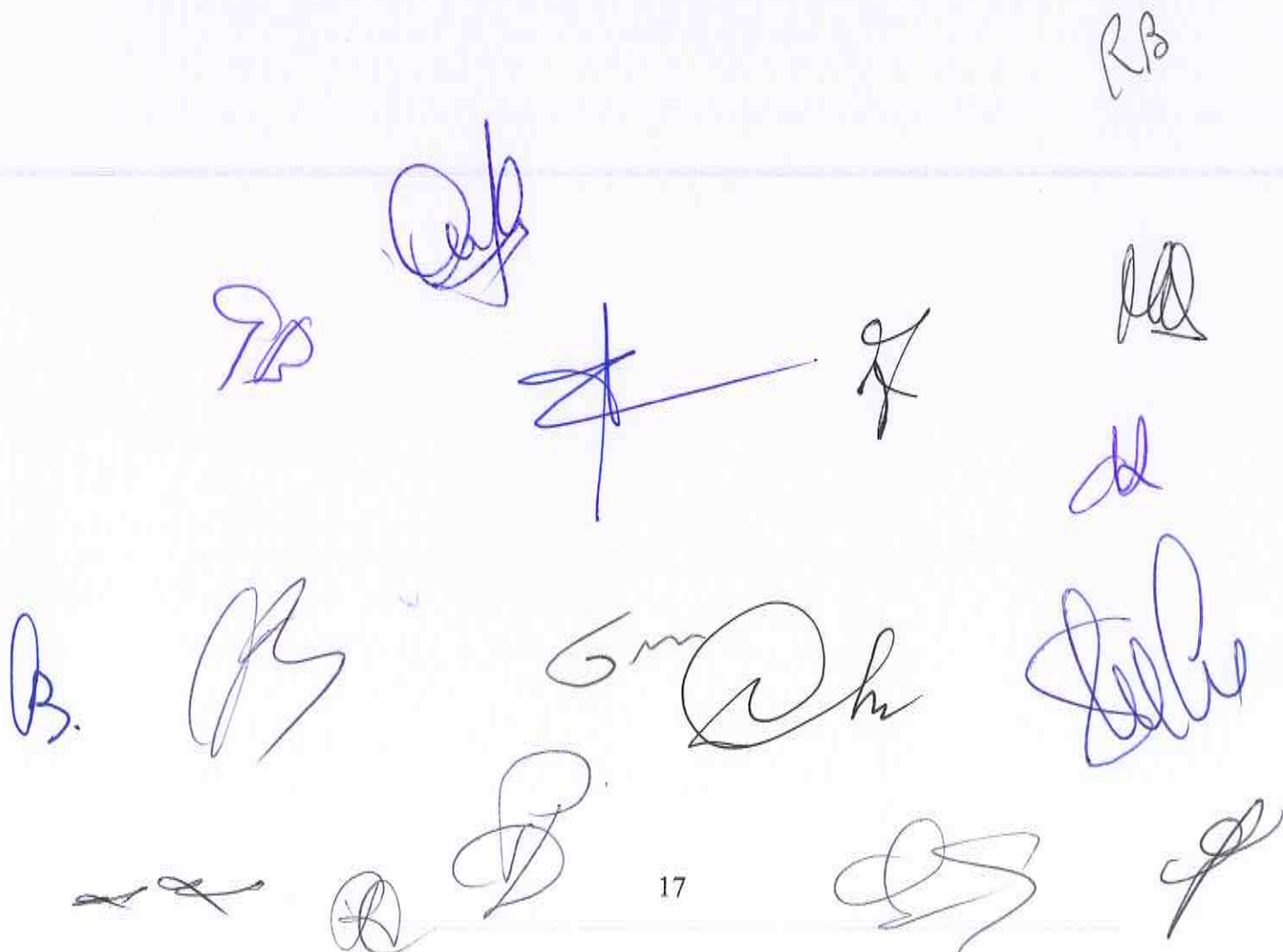
2. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

3. A decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili.

Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del TFR, dovrà essere erogato con cadenza mensile al lavoratore e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

RB



B.

17

### Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, la cui istituzione, da parte delle Confederazioni artigiane Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, ClaaI e delle Confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil è in corso di completamento.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro mensili per 12 mensilità.

Per i lavoratori con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato, il contributo a carico dell'azienda è pari a 7 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute.

Il diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie è un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

RP

The bottom half of the page contains approximately 15-20 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid-like pattern. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are clearly legible as initials (e.g., 'B.', 'G.M.', 'R.P.'), while others are more abstract scribbles.

### **Nuovo Articolo – Formazione continua e aggiornamento professionale**

Le trasformazioni in atto, derivanti anche dall'introduzione di nuove tecnologie, dalla competizione di mercato e dell'offerta di prodotti/servizi che investono l'intero settore rendono necessario avviare interventi di qualificazione e valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda.

Pertanto, le parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

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

Lo stesso potrà essere arricchito e integrato da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali.

Pertanto, viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore pari a 28 annue a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Resta inteso che, in caso di finanziamento pubblico, la totalità delle ore di formazione sarà normalmente retribuita dall'impresa.

RB

## Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali

Le parti, al fine di promuovere le imprese ed i lavoratori del comparto attraverso la realizzazione di azioni finalizzate ad implementare le relazioni sindacali e a favorire lo sviluppo della contrattazione collettiva, convengono di attivare un sistema che opererà all'interno della bilateralità nazionale e che si esplicherà, in particolare, attraverso lo svolgimento delle seguenti attività:

- a) sostegno dei costi connessi ai rinnovi contrattuali ed alla stampa dei contratti;
- b) supporto e sostegno alla contrattazione collettiva regionale;
- c) definizione di un sistema di conciliazione delle vertenze individuali e collettive;
- d) promozione di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- e) raccolta ed analisi degli accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- f) altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti convengono che il finanziamento per lo sviluppo del sistema di relazioni di cui al presente articolo venga equamente ripartito fra datori di lavoro e lavoratori.

A tal fine, entro il 31 gennaio 2011 i datori di lavoro verseranno la quota dell'importo "una tantum" (comprensiva sia della parte a carico dei lavoratori - 6 € - che di quella a carico dei datori di lavoro - 6 €) complessivamente pari a € 12.

Il versamento avverrà sull'apposito c/c **IBAN: IT50 X031 2705 011C C157 0003 000**, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui sopra, dovrà essere integralmente corrisposta ai lavoratori in occasione della erogazione della prima rata di "una tantum".

Il finanziamento delle attività di cui sopra si realizza attraverso la suddivisione in parti uguali fra rappresentanze dei datori di lavoro e rappresentanze dei lavoratori firmatarie del CCNL degli importi versati sul c/c appositamente predisposto.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible, such as 'Gm' and 'R', while others are highly stylized and illegible. The signatures appear to be from various representatives of the labor and employer organizations.

## ALLEGATO 1 "Bilateralità"

Le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificatamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Le parti, nel confermare l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli, considerata l'incertezza del contesto economico, i cui riflessi potrebbero condizionare negativamente l'avvio di una nuova stagione per la bilateralità nell'artigianato, concordano che l'effettiva attuazione dei nuovi istituti bilaterali sarà avviata dal 1° luglio 2010.

Pertanto, convengono su una quota onnicomprensiva, costituente la somma degli importi annui di seguito riportati, determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la conseguente possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori a quelli definiti dal presente accordo:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALI SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO (questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione)	0,49% - 61,25 €

Gli importi di cui sopra sostituiscono quelli stabiliti dalle previgenti intese.

La voce di cui alla lettera b) dà piena attuazione all'art. 52 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

## Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° maggio 2010, dal 1° maggio 2011 e dal 1° marzo 2012, così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 52 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione di settembre 2010.

Tale importo è comprensivo dei € 12 (dodici), composti da € 6 a carico dei lavoratori ed € 6 a carico dei datori di lavoro, che saranno versati sul c/c di cui all'articolo rubricato "Azioni per lo sviluppo del sistema di relazioni e per i rinnovi contrattuali" del presente accordo. Qualora la suddetta quota non venga versata ai fini di cui al periodo che precede, dovrà essere integralmente corrisposta direttamente ai lavoratori.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

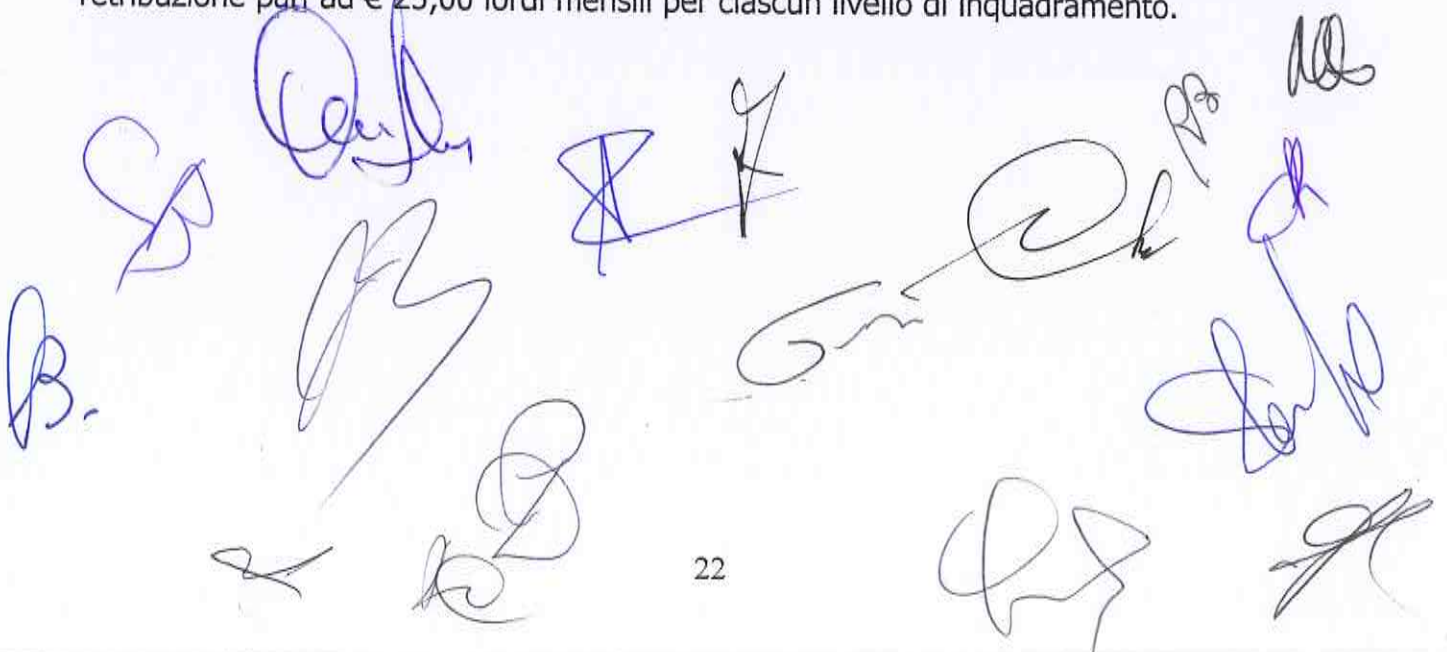
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2010.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.



22

### Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

### Settore Alimentazione

Livello	Retribuzione tabellare al 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1s	€ 1.819,74	€ 124,10	€ 1.943,84
1	€ 1.633,83	€ 111,43	€ 1.745,26
2	€ 1.495,70	€ 102,01	€ 1.597,71
3A	€ 1.393,85	€ 95,00	€ 1.488,85
3	€ 1.318,33	€ 89,90	€ 1.408,23
4	€ 1.264,55	€ 86,20	€ 1.350,80
5	€ 1.206,17	€ 82,26	€ 1.288,43
6	€ 1.128,50	€ 76,96	€ 1.205,46

**NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.**

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2010	Prima tranches di incremento dal 1° maggio 2010	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2010
1s	€ 1.819,74	€ 39,12	€ 1.858,86
1	€ 1.633,83	€ 35,13	€ 1.668,96
2	€ 1.495,70	€ 32,16	€ 1.527,86
3A	€ 1.393,85	€ 30,00	€ 1.423,82
3	€ 1.318,33	€ 28,34	€ 1.346,67
4	€ 1.264,55	€ 27,19	€ 1.291,74
5	€ 1.206,17	€ 25,93	€ 1.232,10
6	€ 1.128,50	€ 24,26	€ 1.152,76

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2011	Seconda tranches di incremento dal 1° maggio 2011	Retribuzione tabellare dal 1° maggio 2011
1s	€ 1.858,86	€ 45,86	€ 1.904,72
1	€ 1.668,96	€ 41,17	€ 1.710,13
2	€ 1.527,86	€ 37,69	€ 1.565,55
3A	€ 1.423,82	€ 35,03	€ 1.458,85
3	€ 1.346,67	€ 33,22	€ 1.379,89
4	€ 1.291,74	€ 31,87	€ 1.323,61
5	€ 1.232,10	€ 30,40	€ 1.262,50
6	€ 1.152,76	€ 28,44	€ 1.181,20

Livello	Retribuzione tabellare al 29/2/2012	Terza tranches di incremento dal 1° marzo 2012	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2012
1s	€ 1.904,72	€ 39,12	€ 1.943,84
1	€ 1.710,13	€ 35,13	€ 1.745,26
2	€ 1.565,55	€ 32,16	€ 1.597,71
3A	€ 1.458,85	€ 30,00	€ 1.488,85
3	€ 1.379,89	€ 28,34	€ 1.408,23
4	€ 1.323,61	€ 27,19	€ 1.350,80
5	€ 1.262,50	€ 25,93	€ 1.288,43
6	€ 1.181,20	€ 24,26	€ 1.205,46

**Settore Panificazione**

Livello	Retribuzione tabellare dal 1/1/2010	Incremento retributivo a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1s	€ 1.536,30	€ 105,00	€ 1.641,30
A1	€ 1.427,86	€ 98,00	€ 1.525,86
A2	€ 1.337,04	€ 92,00	€ 1.429,04
A3	€ 1.224,55	€ 84,00	€ 1.308,55
A4	€ 1.159,76	€ 80,00	€ 1.239,76
B1	€ 1.503,95	€ 103,00	€ 1.606,95
B2	€ 1.235,18	€ 85,00	€ 1.320,18
B3	€ 1.162,90	€ 80,00	€ 1.242,90
B4	€ 1.102,75	€ 76,00	€ 1.178,75

**NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.**

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2010	Prima tranches di incremento dal 1/5/2010	Minimi retributivi dal 1/5/2010
A1s	€ 1.536,30	€ 33,00	€ 1.569,30
A1	€ 1.427,86	€ 31,00	€ 1.458,86
A2	€ 1.337,04	€ 29,00	€ 1.366,04
A3	€ 1.224,55	€ 26,00	€ 1.250,55
A4	€ 1.159,76	€ 25,00	€ 1.184,76
B1	€ 1.503,95	€ 32,00	€ 1.535,95
B2	€ 1.235,18	€ 27,00	€ 1.262,18
B3	€ 1.162,90	€ 25,00	€ 1.187,90
B4	€ 1.102,75	€ 24,00	€ 1.126,75

Livello	Retribuzione tabellare al 30/4/2011	Seconda tranches di incremento dal 1/5/2011	Minimi retributivi dal 1/5/2011
A1s	€ 1.569,30	€ 39,00	€ 1.608,30
A1	€ 1.458,86	€ 36,00	€ 1.494,86
A2	€ 1.366,04	€ 34,00	€ 1.400,04
A3	€ 1.250,55	€ 32,00	€ 1.282,55
A4	€ 1.184,76	€ 30,00	€ 1.214,76
B1	€ 1.535,95	€ 39,00	€ 1.574,95
B2	€ 1.262,18	€ 31,00	€ 1.293,18
B3	€ 1.187,90	€ 30,00	€ 1.217,90
B4	€ 1.126,75	€ 28,00	€ 1.154,75

Livello	Retribuzione tabellare al 29/2/2012	Terza tranche di incremento dal 1° marzo 2012	Minimi retributivi dal 1° marzo 2012
A1s	€ 1.608,30	€ 33,00	€ 1.641,30
A1	€ 1.494,86	€ 31,00	€ 1.525,86
A2	€ 1.400,04	€ 29,00	€ 1.429,04
A3	€ 1.282,55	€ 26,00	€ 1.308,55
A4	€ 1.214,76	€ 25,00	€ 1.239,76
B1	€ 1.574,95	€ 32,00	€ 1.606,95
B2	€ 1.293,18	€ 27,00	€ 1.320,18
B3	€ 1.217,90	€ 25,00	€ 1.242,90
B4	€ 1.154,75	€ 24,00	€ 1.178,75

### Indennità speciale

Livello	Indennità Speciale
A1s	€ 94,77
A1	€ 88,06
A2	€ 82,63
A3	€ 75,92
A4	€ 72,05
B1	€ 92,19
B2	€ 76,44
B3	€ 72,56
B4	€ 68,69