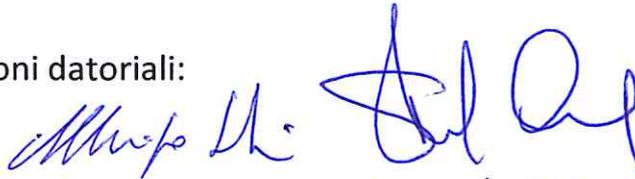


Verbale di accordo integrativo

Roma, 10 dicembre 2013

Tra le organizzazioni datoriali:

CNA Alimentare



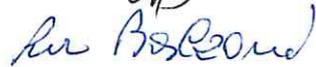
CONFARTIGIANATO Alimentazione



CASARTIGIANI



CLAAI



e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FLAI-CGIL



FAI-CISL



UILA-UIL



Si conviene sul seguente verbale di accordo integrativo dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Alimentazione-Panificazione del 19 novembre 2013.

Livello B3 Super del Settore Panificazione

In relazione all'introduzione del nuovo Livello B3 Super nella "Classificazione del personale delle imprese di panificazione" (art. 21 bis), a far data dal 1° dicembre 2013, le parti convengono che per i lavoratori inquadrati in questo nuovo livello:

- l'indennità speciale di cui all'art. 33 è pari a 74,87 euro;
- l'aumento periodico di anzianità di cui all'art. 34 bis è pari a 17,64 euro.

RB
EP
Gan
Gr
A
A

Tabelle retributive del Settore Alimentare

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2013	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1S	€ 1.943,84	€ 121,42	€ 2.065,26
1	€ 1.745,26	€ 109,02	€ 1.854,28
2	€ 1.597,71	€ 99,79	€ 1.697,50
3A	€ 1.488,85	€ 93,00	€ 1.581,85
3	€ 1.408,23	€ 87,97	€ 1.496,20
4	€ 1.350,80	€ 84,38	€ 1.435,18
5	€ 1.288,43	€ 80,48	€ 1.368,91
6	€ 1.205,46	€ 75,30	€ 1.280,76

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2013	Prima tranches di incremento dal 1/12/2013	Retribuzione tabellare dal 1/12/2013
1S	€ 1.943,84	€ 39,17	€ 1.983,01
1	€ 1.745,26	€ 35,17	€ 1.780,43
2	€ 1.597,71	€ 32,19	€ 1.629,90
3A	€ 1.488,85	€ 30,00	€ 1.518,85
3	€ 1.408,23	€ 28,38	€ 1.436,61
4	€ 1.350,80	€ 27,22	€ 1.378,02
5	€ 1.288,43	€ 25,96	€ 1.314,39
6	€ 1.205,46	€ 24,29	€ 1.229,75

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2014	Seconda tranches di incremento dal 1/11/2014	Retribuzione tabellare dal 1/11/2014
1S	€ 1.983,01	€ 39,17	€ 2.022,18
1	€ 1.780,43	€ 35,17	€ 1.815,60
2	€ 1.629,90	€ 32,19	€ 1.662,09
3A	€ 1.518,85	€ 30,00	€ 1.548,85
3	€ 1.436,61	€ 28,38	€ 1.464,99
4	€ 1.378,02	€ 27,22	€ 1.405,24
5	€ 1.314,39	€ 25,96	€ 1.340,35
6	€ 1.229,75	€ 24,29	€ 1.254,04

Livello	Retribuzione tabellare al 31/8/2015	Terza tranche di incremento dal 1/9/2015	Retribuzione tabellare dal 1/9/2015
1S	€ 2.022,18	€ 43,08	€ 2.065,26
1	€ 1.815,60	€ 38,68	€ 1.854,28
2	€ 1.662,09	€ 35,41	€ 1.697,50
3A	€ 1.548,85	€ 33,00	€ 1.581,85
3	€ 1.464,99	€ 31,21	€ 1.496,20
4	€ 1.405,24	€ 29,94	€ 1.435,18
5	€ 1.340,35	€ 28,56	€ 1.368,91
6	€ 1.254,04	€ 26,72	€ 1.280,76

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
1s	€ 25,00
1	€ 25,00
2	€ 25,00
3A	€ 25,00
3	€ 25,00
4	€ 25,00
5	€ 25,00
6	€ 25,00

Tabelle retributive del Settore Panificazione

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2013	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
A1S	€ 1.641,30	€ 102,80	€ 1.744,10
A1	€ 1.525,86	€ 95,56	€ 1.621,42
A2	€ 1.429,04	€ 89,50	€ 1.518,54
A3	€ 1.308,55	€ 81,95	€ 1.390,50
A4	€ 1.239,76	€ 77,65	€ 1.317,41
B1	€ 1.606,95	€ 100,63	€ 1.707,58
B2	€ 1.320,18	€ 82,67	€ 1.402,85
B3S	€ 1.284,84	€ 80,46	€ 1.365,30
B3	€ 1.242,90	€ 77,84	€ 1.320,74
B4	€ 1.178,75	€ 73,83	€ 1.252,58

Livello	Retribuzione tabellare al 30/11/2013	Prima tranches di incremento dal 1/12/2013	Retribuzione tabellare dal 1/12/2013
A1S	€ 1.641,30	€ 34,46	€ 1.675,76
A1	€ 1.525,86	€ 32,03	€ 1.557,89
A2	€ 1.429,04	€ 30,00	€ 1.459,04
A3	€ 1.308,55	€ 27,47	€ 1.336,02
A4	€ 1.239,76	€ 26,03	€ 1.265,79
B1	€ 1.606,95	€ 33,73	€ 1.640,68
B2	€ 1.320,18	€ 27,71	€ 1.347,89
B3S	€ 1.284,84	€ 26,97	€ 1.311,81
B3	€ 1.242,90	€ 26,09	€ 1.268,99
B4	€ 1.178,75	€ 24,75	€ 1.203,50

Livello	Retribuzione tabellare al 31/10/2014	Seconda tranches di incremento dal 1/11/2014	Retribuzione tabellare dal 1/11/2014
A1S	€ 1.675,76	€ 34,46	€ 1.710,22
A1	€ 1.557,89	€ 32,03	€ 1.589,92
A2	€ 1.459,04	€ 30,00	€ 1.489,04
A3	€ 1.336,02	€ 27,47	€ 1.363,49
A4	€ 1.265,79	€ 26,03	€ 1.291,82
B1	€ 1.640,68	€ 33,73	€ 1.674,41
B2	€ 1.347,89	€ 27,71	€ 1.375,60
B3S	€ 1.311,81	€ 26,97	€ 1.338,78
B3	€ 1.268,99	€ 26,09	€ 1.295,08
B4	€ 1.203,50	€ 24,75	€ 1.228,25

Livello	Retribuzione tabellare al 31/08/2015	Terza tranche di incremento dal 1/09/2015	Retribuzione tabellare dal 1/09/2015
A1S	€ 1.710,22	€ 33,88	€ 1.744,10
A1	€ 1.589,92	€ 31,50	€ 1.621,42
A2	€ 1.489,04	€ 29,50	€ 1.518,54
A3	€ 1.363,49	€ 27,01	€ 1.390,50
A4	€ 1.291,82	€ 25,59	€ 1.317,41
B1	€ 1.674,41	€ 33,17	€ 1.707,58
B2	€ 1.375,60	€ 27,25	€ 1.402,85
B3S	€ 1.338,78	€ 26,52	€ 1.365,30
B3	€ 1.295,08	€ 25,66	€ 1.320,74
B4	€ 1.228,25	€ 24,33	€ 1.252,58

Livello	Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)
A1s	€ 25,00
A1	€ 25,00
A2	€ 25,00
A3	€ 25,00
A4	€ 25,00
B1	€ 25,00
B2	€ 25,00
B3S	€ 25,00
B3	€ 25,00
B4	€ 25,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Parte II – Imprese non artigiane del Settore Alimentare che occupano fino a 15 dipendenti

I seguenti articoli della Parte II sono così modificati.

Art. 3 - Controversie

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse. ~~attraverso un esame congiunto tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.~~

Qualora la controversia abbia ad oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme del presente contratto, le parti sottoporranno la questione alle competenti Associazioni Imprenditoriali locali e alle Associazioni sindacali locali dei lavoratori, per sperimentare un tentativo di conciliazione e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle rispettive Associazioni nazionali.

Art. 5 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali, condizioni di miglior favore e sostituzioni degli usi

Le disposizioni della presente Parte II, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro, non sono cumulabili con alcun altro trattamento. ~~e si intendono applicabili alle aziende aderenti al sistema associativo artigianato territoriali a far data dalla stipula del presente Contratto Collettivo di Lavoro.~~

Fermo restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire condizioni individuali anche di fatto più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, non derivanti da accordi nazionali e territoriali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e le consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel contratto stesso.

Art. 12 – Contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Le parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

In applicazione di quanto previsto dal comma 3, art. 5, D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla L. 99/2013, le Parti si danno reciprocamente atto e convengono quanto segue:

- la stagionalità soddisfa i requisiti legali per la non applicazione di intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore;
- ~~i medesimi termini ridotti di intervallo temporale sono altresì applicabili~~ a tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del citato D.Lgs. n. 368/2001 si applicano gli intervalli temporali ridotti di 5 o 10 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

Le Parti a livello nazionale convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (a mero titolo esemplificativo, lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Quanto definito al comma precedente, finalizzato ad incrementare l'occupazione e la competitività in coerenza con la specifica disciplina prevista dalla vigente normativa, sarà realizzato attraverso specifica intesa al secondo livello di contrattazione su richiesta di una delle parti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D.Lgs. 368/2001, come novellato dalla legge 99/2013, il requisito delle ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine di cui all'art. 1 del citato Decreto (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro), non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, non prorogabili in tutte le ipotesi previste dalla legge e nelle seguenti ulteriori ipotesi di

- secondo rapporto a tempo determinato, rispetto al primo acausale previsto dalla legge con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi; tale secondo rapporto di lavoro, a tempo determinato, potrà avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e per le stesse mansioni.



- un rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro abbiano precedentemente avuto altri rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, primo comma del D.Lgs. 368/2001.

Le Parti, in attuazione del rinvio operato dall'art. 7, co. 1, lett. c), punto 3, della L. 99/2013, convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine acasuali previste nel comma precedente.

In ogni caso per tutte le ipotesi di contratto a termine causale di cui all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 e acasuale opera il limite di legge dei 36 mesi o le sue eventuali deroghe previste a livello di contrattazione collettiva.

Restano comunque salve le disposizioni e le soluzioni già definite ex L. 99/2013 sulla materia al livello territoriale o aziendale e le intese che abbiano già attuato il rinvio di cui al comma 6 di cui sopra.

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

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

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

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, Parte prima, dell'art. 10 del citato decreto legislativo, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche sopra indicate. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

La percentuale di cui all'11° comma potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello territoriale o aziendale.

Le aziende, nell'ambito del sistema di informazione di cui al presente c.c.n.l., forniranno annualmente informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, nonché informazioni in merito all'utilizzo degli stagisti.

L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, ~~direttamente o per il tramite della R.S.U.~~, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività. Modalità e strumenti di tali interventi potranno essere individuati a livello aziendale.

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine. Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.

Ferie, 13^a e 14^a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

RB

Gr

Gm

L.

CB

Tale sistema sarà seguito anche per calcolare il trattamento economico dei ratei corrispondenti ai riposi di cui allo specifico articolo del presente CCNL.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia si applica la specifica disciplina di cui al presente CCNL.

I lavoratori che prestino attività lavorativa con contratto a tempo determinato stagionale hanno diritto di precedenza ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.

Il diritto di precedenza si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di tre mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro 14 mesi un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le parti, ai sensi dell'art. 5, comma 4-quater del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, riconoscono al 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, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Tale diritto si esercita mediante richiesta scritta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di sei mesi dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In occasione della necessità aziendale di instaurare rapporti di lavoro a tempo indeterminato nell'ambito di posizioni di lavoro normalmente ricoperte dai lavoratori di cui alle ipotesi già previste dall'art. 1, lett. A), della L. n. 230/1962 e dal D.P.R. n. 1525/1963, l'azienda esaminerà la possibilità di ricercare modalità di stabilizzazione, facendo ricorso, in modo non esclusivo, ai suddetti lavoratori, fermo restando le indispensabili compatibilità professionali necessarie e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato del lavoro.

Le modalità di stabilizzazione, che prevedono anche la valorizzazione delle iniziative formative già effettuate, delle posizioni di lavoro ricoperte e della conseguente professionalità maturata, potranno riguardare anche il ricorso al part-time verticale con le caratteristiche di flessibilità ed elasticità che rendano le modalità di stabilizzazione idonee a rispondere in maniera coerente alle esigenze organizzative del sistema produttivo.

Prima nota a verbale

Le parti confermano che le assunzioni effettuate ai sensi dei commi 16, 17, 18 e 19 del presente articolo non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991.

Seconda nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le parti, in sede aziendale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lett. a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D.Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono sulla necessità di utilizzare strumenti di flessibilità del mercato del lavoro finalizzati a sostenere processi di sviluppo aziendale ed occupazionale.

A tal fine saranno ricercati eventuali percorsi di stabilizzazione occupazionale attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato a partire dall'utilizzo del part-time verticale.

Prima dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Nota a verbale per l'industria della macellazione e lavorazione delle specie avicole

In relazione alle peculiarità del settore avicolo connotato dalle problematiche dell'allevamento e della macellazione nonché della deperibilità del prodotto, le parti riconoscono l'importanza di individuare strumenti gestionali che consentano di far fronte in maniera più efficace alle esigenze sopra indicate.



In tal senso, allo scopo di favorire la crescita e lo sviluppo aziendale e contemporaneamente creare le condizioni per nuove e più significative opportunità di lavoro, le parti convengono sull'opportunità di fare ricorso eventualmente allo strumento delle convenzioni di cui alla legge n. 56/1987 per disciplinare in maniera più ampia, il ricorso al personale a tempo determinato.

Le parti concordano che i titolari per l'introduzione e la disciplina dello strumento di cui sopra siano le Organizzazioni sindacali territoriali ~~Le P.S.U.~~ e le Direzioni aziendali.

Art. 13 - Congedi Art. 14bis - Congedi

1 - Permessi per eventi e cause particolari

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

~~Nelle aziende con oltre 50 dipendenti,~~ E' concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 19 "Riduzione dell'orario di lavoro" della presente Parte II.

...

Omissis

...

Art. 15 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante ex D.Lgs. n. 167/2011

A) Contratto formativo professionalizzante

...

Omissis

...

Gli apprendisti con destinazione finale al 7° livello saranno inquadrati **ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale per il primo periodo** e al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

...

Omissis

...

Art. 18 - Flessibilità

1 - FLESSIBILITÀ COLLETTIVA

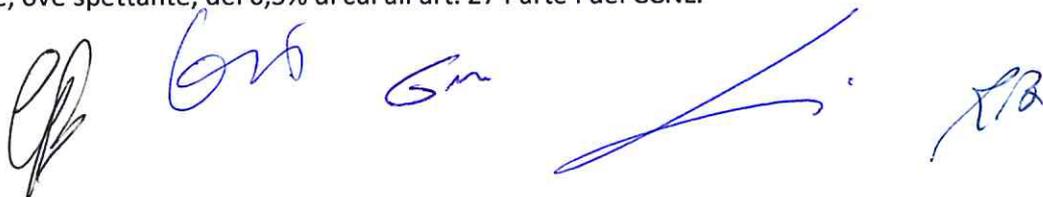
Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di durabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, per anno solare o per esercizio, ~~di aziende fino a 9 dipendenti:~~ 92 ore.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Le prestazioni eccedenti i regimi di orario, come sopra programmati, saranno compensate con le maggiorazioni contrattuali.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 20% per le prime 68 ore e del 25% per le ore successive, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della presente Parte II, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

In deroga ai criteri di cui al precedente comma, le maggiorazioni sopra previste si cumulano con la maggiorazione, ove spettante, del 6,5% di cui all'art. 27 Parte I del CCNL.



I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario anche agli effetti degli istituti contrattuali.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salve le ipotesi di turni continuativi e accordi tra le parti.

L'attuazione della flessibilità, così come indicata, è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Non è considerata flessibilità la definizione strutturale di orari di lavoro settimanali diversi, che comunque determinino un orario medio su base annua pari a 39 ore.

2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE RICHIESTA DALLE LAVORATRICI MADRI E DAI LAVORATORI PADRI

Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari. In tal caso, qualora il recupero:

riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell'art. 20 "Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni" della Parte II, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso art. 20, pari al 25%;

riguardi le ore di cui al punto 1), alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1) e 2) deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

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

Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:

- * quadri;
- * personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- * capi reparto o capi turno;
- * manutentori;
- * autisti;
- * viaggiatori e piazzisti;
- * lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- * lavoratori a domicilio;
- * nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

Art. 20 - Maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno, festivo, a turni

...
Omissis

...

PANIFICAZIONE	
Operai/ Impiegati	
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno (*)	30% — 30%
2) Lavoro festivo o domenicale (*)	20% — 20%
3) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) (**)	75% — 4)
4) Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) (*)	30%
5) Lavoro notturno (inteso per tale quello prestatore dalle 21.00 alle 4.00) (*)	50% — 50%

(*) Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%.

(**) Non cumulabile con le altre maggiorazioni.

— Da corrispondersi indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 21 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Omissis

...

1) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo.

Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2) del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori ~~di aziende che occupano più di 35 dipendenti~~ che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di comparto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

Art. 26 - Indennità di contingenza – E.d.R.

Al 1° novembre 1991, l'indennità di contingenza risulta essere quella di seguito indicata.

Livelli contrattuali	Contingenza totale	
	Lit.	€
Quadri	1.058.029	546,43
1°	1.054.148	544,42
2°	1.040.887	537,57
3°	1.025.416	529,58
4°	1.016.571	525,02
5°	1.009.944	521,59
6°	1.005.524	519,31
7°	1.001.104	517,03
8°	996.683	514,74

Liv.	Importi in euro
1°	545,72
2°	538,70
3°	530,51
4°	525,83
5°	522,32
6°	519,99
7°	517,65
8°	515,31

Inoltre, a tutti i lavoratori deve essere riconosciuta una somma forfettaria a titolo di Elemento distinto dalla retribuzione di euro 10,33 mensili per 13 mensilità.



Art. 31 – Elemento di garanzia retributiva

A decorrere da marzo 2015, le imprese non artigiane alle quali trova applicazione la presente Parte II, in totale assenza di contrattazione collettiva regionale economica di categoria alle stesse applicabile o di accordi aziendali economici, erogheranno gli importi di cui alla tabella seguente, a titolo di elemento economico di garanzia.

Livelli	Importi
Quadri	36,93
1°	36,93
2°	32,11
3°	26,49
4°	23,28
5°	20,88
6°	19,27
7°	17,66
8°	16,06

I suddetti importi:

- sono comunque assorbiti, fino a concorrenza da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga all'istituto di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Le parti nazionali ribadiscono che l'elemento di garanzia retributiva di cui al presente articolo si applica esclusivamente alle imprese non artigiane **del settore alimentare di cui all'art. 1 della presente Parte II rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL**, poiché i vigenti accordi interconfederali ed il presente CCNL escludono l'applicazione di tale istituto nei confronti del comparto artigiano e delle imprese artigiane.

Al termine della vigenza del presente CCNL le parti nazionali si incontreranno al fine di verificare la permanenza dell'istituto di cui al presente articolo, anche con riferimento allo sviluppo della contrattazione integrativa.