

VERBALE DI ACCORDO

Tra

**UNIONALIMENTARI
CONFAPI**

Unione nazionale piccola e media industria alimentare

e

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

Si è convenuto il presente verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare scaduto il 31 ottobre 2024.

**UNIONALIMENTARI
CONFAPI**



CONFAPI

FAI - CISL
Tommaso Di... Alberone

*U... Qu...
... ..*

FLAI - CGIL

*U...
... ..
... ..*

UILA - UIL

*Al... ..
... ..*

Roma 28 maggio 2025






CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO




OMISSIS

Il presente contratto si applica altresì alle imprese che operano nel settore della IV e V gamma.



DECORRENZA E DURATA


Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il giorno 1° novembre 2024 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al giorno 31 ottobre 2028.




OMISSIS




Assetti contrattuali



Le Parti stipulanti concordano di sottoporre all'unanime consenso richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni datoriali e/o di altre Organizzazioni dei lavoratori.



Qualora Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro per imprese industriali, **PMI**, o cooperative di trasformazione concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.



PARTE PRIMA

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI




ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI





OMISSIS

Comitato di indirizzo



Il "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore che si riunirà ~~entro il 31 gennaio 2022~~ **a partire dal 3° mese dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale**, per l'avvio dei lavori che le Parti hanno



definito nella presente vigenza contrattuale.

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Intendono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle Istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene quindi valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri, promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;
- rispetto del CCNL.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni.

Le Parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

Le Parti, inoltre, riconosco che in caso di avvio ovvero di adozione di misure specifiche in tema di responsabilità sociale verrà data specifica informativa alle Rsu ove presenti oppure alle Organizzazioni Sindacali Territoriali (a titolo esemplificato SA 8000).

Le Parti ritengo rilevante che nell'ambito delle politiche e strategie di approvvigionamento delle materie prime vengano valorizzate le imprese che dimostrino di essere impegnate nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale.

Pari opportunità, diversità e inclusione

Le istituzioni europee e nazionali promuovono e sostengono, anche attraverso specifici atti normativi, una crescente cultura dell'inclusione e delle pari opportunità.

Le relazioni sindacali del settore hanno integrato e valorizzato questi temi.

Le Parti, consapevoli che l'impegno verso questi temi può rappresentare uno strumento di competitività in grado di rafforzare il ruolo sociale dell'impresa e incrementare le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, riconoscono nella Commissione paritetica nazionale pari opportunità e parità di genere lo strumento privilegiato per raccogliere, promuovere e sviluppare le iniziative che saranno adottate.

Con riferimento ai temi oggetto di attività della suddetta Commissione, UNIONALIMENTARI-CONFAPI e FAI-CISL - FLAI-CGIL - UILA-UIL potranno realizzare iniziative nazionali, territoriali o di comparto.

Le Parti avranno cura di inviare alla suddetta Commissione i risultati delle iniziative svolte, al fine di costituire un patrimonio di conoscenze comune di settore.

Le Parti si impegnano, inoltre, ad adeguare la normativa contrattuale in caso di emanazione di un provvedimento legislativo sulla tematica della parità di genere che demandi alla contrattazione nazionale modalità applicative e/o norme attuative, nei termini eventualmente fissati dalla legislazione di rinvio

Le Parti condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come elemento fondamentale per lo sviluppo del settore.

Nella contrattazione nazionale e di secondo livello potranno essere individuate soluzioni volte a realizzare tale obiettivo, nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone al di là delle differenze rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Nell'ambito delle attività della suddetta Commissione, le Parti potranno sviluppare attività di analisi e approfondimento, nonché raccogliere le esperienze già attuate anche nel comparto alimentare, con la finalità di favorirne la diffusione.

OSSERVATORIO NAZIONALE DI SETTORE

Con l'obiettivo di rendere stabilmente operativo l'Osservatorio Nazionale di Settore, le Parti, ne concordano l'attivazione a partire dal 3° mese dalla sottoscrizione del rinnovo contrattuale tramite la costituzione di un apposito comitato di indirizzo paritetico costituito da 3 componenti per parte sindacale e 3 per parte datoriale.

OMISSIS

L'Osservatorio è sede di raccolta di informazioni e di reciproco scambio e confronto sulle stesse in ordine ai seguenti argomenti, con riferimento anche alle piccole e medie imprese associate:

- le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese alimentari, che ne favoriscano la competitività, anche con riferimento all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della PAC ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- le proposte normative e/o legislative da sottoporre agli Organi competenti per lo sviluppo ed il sostegno delle piccole e medie imprese alimentari;
- le linee di politica agroindustriale per le PMI, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- gli andamenti e le prospettive del settore alimentare, la sua situazione competitiva e gli

andamenti congiunturali dei mercati, con particolare riferimento a quei comparti o settori che abbiano necessità di iniziative di sostegno;

- gli andamenti relativi alla presenza di imprese alimentari nelle aree del Mezzogiorno, di declino industriale o ritardo di sviluppo;
- l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita;
- le prospettive relative agli investimenti e allo sviluppo tecnologico;
- l'andamento dell'occupazione e della sua struttura, con particolare riferimento alle tipologie di rapporto, ivi compreso il lavoro somministrato ed i contratti a tempo determinato, all'occupazione femminile, agli effetti derivanti dai processi di ristrutturazione ed innovazione e all'occupazione dei lavoratori immigrati;
- l'andamento della produttività, efficienza, competitività e costo del lavoro in rapporto con i Paesi concorrenti comunitari ed extracomunitari;
- le problematiche poste dal recepimento in sede nazionale della legislazione comunitaria e della legislazione che riguardi la politica industriale e fiscale del settore e il mondo delle piccole e medie imprese;
- le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema delle PMI alimentari in termini di competitività interna, ed europea ed internazionale;
- le tematiche della **salute e della** sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento nella legislazione italiana delle direttive dell'U.E. in materia;
- le tematiche relative alla qualità dei prodotti;
- le problematiche riguardanti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro, per favorirne il superamento, per analizzare le connesse esigenze impiantistiche e le difficoltà tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento;
- l'andamento a consuntivo della contrattazione aziendale e delle relazioni industriali;
- l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- i patti territoriali ed i contratti d'area, eventualmente stipulati, nonché le iniziative specifiche per la definizione di contratti di riallineamento in sede provinciale riguardanti le PMI alimentari;
- l'andamento delle adesioni al FONDAPI e le eventuali azioni da intraprendere per favorirne la capillare diffusione tra tutti i lavoratori;
- valutazione e miglioramento della qualità dei sistemi formativi, ivi compresa la ricerca di strumenti per accedere ai finanziamenti comunitari, nazionali, regionali e provinciali, in sintonia con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione (ENFEA) e con gli Organismi Bilaterali Territoriali;
- il tema della responsabilità sociale dell'impresa;
- elaborazione di indicatori di produttività, redditività e competitività da utilizzare nella contrattazione di secondo livello;
- monitoraggio delle attività predisposte dal Comitato di indirizzo sulle tematiche individuate nell'arco della vigenza del presente CCNL;

l'attrattività del settore, i fabbisogni occupazionali e la dinamica tra domanda e offerta di lavoro;

- i temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione.
- OMISSIS

Nell'ambito dell'Osservatorio sono istituite:

- ❖ LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI GENERE, composta di 6 membri (3 designati da UNIONALIMENTARI-CONFAPI e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL), alla quale è affidato il compito di **studio e di ricerca realizzare attività finalizzate:**
 - alla promozione di azioni positive, da attuare anche attraverso forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra lavoro e vita familiare nonché specifiche iniziative formative, attingendo dalle risorse del FAPI;
 - ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;
 - a verificare ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive, 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 anche relativamente alle "molestie sessuali";
 - a studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, verificando le forme possibili per la salvaguardia della professionalità.
 - **ad esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;**
 - **a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale ed eurounitaria in materia;**
 - **proporre un modello operativo e delle linee guida per conseguire la certificazione della parità di genere anche in riferimento alla prassi UNI PdR 125/2022;**
 - **ad esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e/o connesse alle nuove tecnologie;**
 - **a raccogliere, monitorare ed esaminare le iniziative realizzate in materia di parità di genere a livello territoriale o di settore alimentare;**
 - **a promuovere protocolli operativi.**

OMISSIS

ART. 2 - FORMAZIONE

Le parti congiuntamente ritengono:

- che la formazione professionale rappresenti un valore aggiunto e costituisca una condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità che impone un forte investimento in ricerca, innovazione e risorse umane, **con particolare riferimento ai temi soprattutto sui temi dell'Industria 4.0, della Transizione 5.0 e dell'Intelligenza Artificiale.**

OMISSIS

In tali incontri, le aziende forniranno alla RSU o al comitato esecutivo della stessa, informazioni sui programmi di formazione professionale e continua, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso ed età; sulla durata dei corsi; sulla sede; sui contenuti; sugli obiettivi tecnico - professionali e di competenze trasversali da conseguire; allo svolgimento dei corsi in azienda o in centri di formazione

esterni; all'eventuale utilizzo dell'apprendimento online nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento esterne all'azienda per i programmi formativi. A tal fine, **fermo restando quanto previsto dall'art. 5**, le RSU individueranno al proprio interno, in modo unanime, un **componente delegato** alla formazione come referente **specialistico per l'azienda**.

In occasione dell'incontro di cui sopra, il delegato alla formazione potrà fornire proprie valutazioni in ordine alle suddette informazioni e proporre ulteriori azioni di sviluppo della formazione e di intervento circa i fabbisogni formativi dei lavoratori.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

Assemblea

OMISSIS

Su richiesta delle RSU l'assemblea potrà essere svolta con l'utilizzo di strumento telematici nel rispetto del diritto alla privacy e alla sicurezza informatica e digitale aziendale. Nel caso di richiesta da parte delle RSU di utilizzare uno strumento telematico aziendale ciò non deve comportare oneri aggiuntivi a carico dell'impresa e nessuna assunzione di responsabilità a carico della stessa. Viene fatto salvo il diritto dell'impresa di valutare la compatibilità di tale modalità con la salvaguardia della sicurezza informatica e digitale.

OMISSIS

Affissioni

Alle Rappresentanze sindacali unitarie è consentito di affiggere in apposito albo, comunicazioni firmate dai responsabili e inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Copia delle comunicazioni dovrà essere contestualmente inoltrata alla Direzione aziendale. La RSU e l'azienda potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell'attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informativo di comunicazione interna all'azienda)

ART. 8 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine

~~Secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 19 del D.lgs. n.81/2015 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto, se non risulta da atto scritto, di durata non superiore a trentasei mesi ad eccezione di quanto previsto al comma 2 lettera a) dell'articolo 23 del citato decreto legislativo, ossia le fasi di avvio di nuove attività per le quali si applica il limite massimo di durata pari a quarantaquattro mesi. Vengono comunque fatte salve le diverse disposizioni stabilite nei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2015. Resta inteso che qualora il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.~~

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 comma 2 e così come dispone il comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui alla "normativa Comune agli articoli 8 e 8 bis" i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.lgs. n. 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto b), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa";
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.lgs. n. 81/2015;
10. in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a trentasei mesi;

in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.

Nel rispetto della disciplina contenuta al comma 1, dell'articolo 19, del D.Lgs. n.81/2015, e delle modifiche introdotte con il d.l. n. 48/2023 convertito con la l. n. 85/2023, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine, privo di effetto se non risulta da atto scritto, di durata non superiore ai 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore e comunque sino al limite di 24 mesi in presenza di almeno una delle condizioni previste dal comma 1, dell'art.19, del D.Lgs. 81/2015, e successive modifiche ed integrazioni e/o dalla condizioni individuate nel presente CCNL.

Fermo restando le condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. il contratto a tempo determinato può essere stipulato in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, etc.);
- b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica);

c) 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, ed incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali o commesse eccezionali con termini di consegna tassativi;

d) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

e) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;

f) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

g) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o commerciali e/o tecniche e/o promozionali e/o nell'ambito di un contratto di rete.

Fatti salvi i limiti quantitativi nell'utilizzo del contratto a tempo tempo determinando così come disciplinato dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 sono altresì esenti dai suddetti limiti i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nel caso di incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali, commesse eccezionali con termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
2. ~~per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;~~
3. per attività stagionali come definite al punto b) del successivo paragrafo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
4. nelle fasi di avvio di nuove attività, così come definite dall'art. 22 comma 2 lettera a) del D.lgs. n. 81/2015;
5. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
6. per la sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto b), paragrafo "Diritto di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa" e di cui alla lettera a) della normativa comune agli artt. 8 e 8 bis;
7. dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999 in supero alle percentuali previste e delle persone disabili, di cui alla legge n. 104/1992;
8. dei lavoratori di età superiore a 50 anni;
9. ovvero in tutti i casi non ivi riportati e previsti dall'articolo 23 del D.Lgs. n. 81/2015;
10. ~~in caso di secondo rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni fermo restando la durata massima complessiva pari a 24 trentasei mesi;~~
11. ~~in tutti i casi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a tempo determinato.~~

Nota a verbale

Per i contratti sottoscritti fino alla data del 16 settembre 2016 si rimanda alle previgenti disposizioni contrattuali.

Trattamento di malattia

Per quanto riguarda il trattamento di malattia, si applica la specifica disciplina di cui alla 1^a nota a verbale dell'art. 36 del presente Ccnl.

Durata massima – deroghe - precedenze

Le Parti convengono, in attuazione della deroga accordata dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, di applicare a tutti i contratti a termine riferiti ai casi esplicitati precedentemente (esenzione limiti quantitativi), intervalli temporali ridotti di 5 giorni per i rapporti a termine con durata a 6 mesi e di 10 giorni se superiori a 6 mesi, anche se il precedente rapporto a tempo determinato è sorto prima del 28 giugno 2013 (data di entrata in vigore del D.L. n. 76/2013).

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi riportati in precedenza (esenzione limiti quantitativi) di cui ai punti 10 e 11, e nel caso di contratti di assunzione a termine effettuati per ragioni di carattere sostitutivo, ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici e lavoratori in maternità, ferie, malattia, ecc..

In applicazione di quanto previsto rispettivamente dall'articolo 19, comma 3, dall'articolo 21, comma 2 e dall'articolo 24 del D.lgs. n. 81/2015, in materia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato, proroga e rinnovo dei contratti a termine e diritti di precedenza, si regola quanto segue:

- a) Nelle previsioni di cui all'articolo 19, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015 e fatte salve le eventuali disposizioni della contrattazione collettiva un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga **presso l'Ispettorato Territoriale 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 (c.d. deroga "assistita"). Superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) la successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori. Non trova applicazione, inoltre, per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- I. alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
- II. alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
- III. alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, per i lavoratori addetti alla fabbricazione, confezionamento, movimentazione e relative attività accessorie all'interno dell'unità aziendale, le Parti indicano le seguenti fattispecie, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale;
- prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale;
- prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria;
- gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
- caffè sotto forma di cialde o capsule preosate;
- acque minerali naturali, di sorgente e bevande analcoliche e affini;
- birra e bibite alcoliche;
- vini, vini speciali, e bevande spiritose;
- essiccazione di semi oleosi;
- raffinazione e lavorazione degli zuccheri;
- partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale.

c) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha 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 dei rapporti a termine;

- d) per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui alla lettera c). Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui alla lettera c), il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine;
- e) il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;
- f) il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui alle lettere c), d), ed entro tre mesi nel caso di cui alla lettera e). Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

OMISSIS

ART. 8 BIS - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO


1. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Ai sensi del comma 1 dell'art. 31 del D.lgs. n. 81/2015 il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.









2. Somministrazione di lavoro a tempo determinato




Come regolamentato dal comma 2 dell'articolo 31, del D.Lgs n. 81/2015 la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti individuati dalla disciplina di cui alla Normativa comune agli articoli 8 e 8 bis ad eccezione di quanto di seguito riportato:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
3. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct marketing;
4. sostituzione di lavoratori assenti;
5. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a

- 
- contratto quali le private labels);
6. somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 (previsto già dall'articolo 31 del D.Lgs n. 81/2015);
 7. somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; (regolamentato dall'articolo 31).


Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.




Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, dandone indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Somministrazione di lavoro a tempo determinato







Per la disciplina della somministrazione a tempo determinato si rimanda al d.lgs 81/2015 salvo le deroghe previste dal presente contratto collettivo, ed in particolare di quelle contenute nella normativa comune agli articoli 8 e 8 bis di cui di seguito.



Al contratto di somministrazione a tempo determinato si applicano le condizioni disciplinate dal presente CCNL per il contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- 
- 
- 
- 
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di

- somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del D.lgs. n. 81/2015, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale, li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.lgs. n. 81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore, dandone indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

OMISSIS

NORMATIVA COMUNE AGLI ART. 8 E 8 BIS

A) Numero massimo per sostituzioni di lavoratori assenti

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

~~Numero massimo per utilizzo solo di contratti a tempo determinato o solo di contratti di somministrazione~~

~~In tutti gli altri casi, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:~~

- ~~- 25% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 22.000 ore/anno di effettiva prestazione).~~

~~Numero massimo per utilizzo contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione~~

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- 30% (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Tutte le percentuali di cui alla presente "normativa comune" potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

B) Numero massimo per utilizzo singolo o contemporaneo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo indeterminato

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo indeterminato non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, al ~~30%~~ 25%.

Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti di lavoro a tempo determinato e/o somministrazione a tempo determinato.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Inoltre, Le Parti convengono che il suddetto limite percentuale del 25% vale anche come percentuale di contingentamento per i singoli istituti del contratto a tempo determinato e della somministrazione a tempo determinato di cui rispettivamente agli articoli 23 e 31 del D.lgs. 81/2015.

Per tutto quanto non previsto negli articoli 8 e 8 bis e dalla presente normativa comune si rinvia alla normativa in materia di cui al D.lgs. 81/2015 e s.m.i..

Sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di ~~90~~ 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne e affiancamento.

Dichiarazione delle parti

Considerando che la modifica alla "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis" incide sulle scelte aziendali effettuate in relazione alla disciplina di cui al CCNL sottoscritto in data 12 luglio 2021, la sua applicazione decorre dalla data del 1° giugno 2026.

Tutti i contratti a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e somministrazione a tempo indeterminato stipulati nelle more della normativa contenuta nel CCNL del 12 luglio 2021 e sino al 31 maggio 2026 giungeranno a naturale scadenza.

Pertanto, dal 1° giugno 2026, fatta salva la disciplina transitoria di cui sopra, si applica la "Normativa comune agli artt. 8 e 8 bis" per tutti i contratti a tempo determinato, somministrazione a tempo determinato e somministrazione a tempo indeterminato stipulati a partire da tale data.

ART. 12 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

OMISSIS

ART. 13 - 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~~ quattro 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, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei ~~tre~~ quattro giorni di cui al comma precedente, abbia usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 25 del C.C.N.L.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2012, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (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 il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli di cui al 1° comma.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione

dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.

2 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

A) Congedi parentali

OMISSIS

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a ~~dieci~~ undici mesi.

OMISSIS

A QUATER)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, previa presentazione di idonea documentazione, potrà usufruire di permessi ~~non~~ retribuiti fino ad un massimo di 8 ore frazionabili in gruppi di minimo 2 ore, assicurando la regolare attività produttiva, per l'inserimento all'asilo nido/scuole dell'infanzia del figlio di età fino a ~~3~~ 4 anni.

C) congedi per la malattia del figlio

Ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, **nel limite di dieci giorni lavorativi all'anno - di cui un giorno retribuito e i restanti non retribuiti - nel limite di nove giorni lavorativi all'anno**, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre ed i **dodici anni** ~~dieci anni~~.

OMISSIS

E Bis) Trasferimento delle vittime di violenza

Fermo restando quanto previsto in materia dalla normativa vigente, la vittima di violenza ha diritto di ~~richiedere all'azienda~~, qualora ~~questa~~ l'azienda abbia più sedi lavorative nel

territorio italiano, ~~la possibilità~~ di essere trasferita in altra unità produttiva, a parità di condizioni economiche e lavorative. **Qualora, a seguito del trasferimento, si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative. La vittima di violenza potrà inoltre accedere alle misure di sostegno fornite da ENFEA.**

F) Congedi per l'assistenza di soggetti con disabilità

OMISSIS

Nota a verbale

Le parti riconoscono l'importanza del riconoscimento alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo pari a sei mesi e si impegnano reciprocamente affinché detta possibilità venga sostenuta ulteriormente ~~inserita nell'ambito delle prestazioni bilaterali in seno alla ENFEA. Qualora entro il 30 giugno 2017 non sia avviata una discussione in merito all'eventuale mutualizzazione di detto evento le parti si incontreranno per un'eventuale discussione sul tema.~~

F Bis) Congedo per l'assistenza intra generazionale

Previa presentazione di idonea documentazione da parte del lavoratore interessato non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza - l'azienda riconoscerà **due tre** mezza giornate di permesso retribuito all'anno (**per un totale di 12 ore annue**), non frazionabili, per assistenza ai genitori anziani (età pari o superiore ai 75 anni) nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni, e day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

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.

I trattamenti e le disposizioni contrattuali previsti nel presente CCNL per il "coniuge" sono estesi alle unioni civili di persone dello stesso sesso (legge 76/2016).

OMISSIS

ART. 23 - ORARIO DI LAVORO

OMISSIS

Nota a Verbale

Considerando le peculiarità delle aziende che operano nel settore al fine di salvaguardare l'igienicità e salubrità dei prodotti e la sicurezza degli impianti e dei lavoratori, le Parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in un senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore

e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. Le Parti a livello territoriale o in alternativa a livello aziendale definiranno le modalità operative e applicative della clausola sopra descritta attraverso un'intesa preventiva. Al fine di un monitoraggio congiunto l'azienda comunicherà alle RSU o OO.SS. di norma entro il trimestre, le modalità di ricorso alla presente clausola d'ora in poi denominata "microflessibilità", puntualmente il numero di ore utilizzate o frazione delle stesse ed il numero dei lavoratori interessati. ~~La presente modalità operativa avrà carattere sperimentale, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCNL e fino al 31 dicembre 2024. Entro tale data le Parti si incontreranno per valutarne l'eventuale proroga.~~

La clausola di microflessibilità si intende cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello in materia di flessibilità e/o accordi di gestione dell'orario lavorativo ove compatibili.

ART. 25 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'orario contrattuale di 40 ore settimanali, il monte annuo di riduzione dell'orario di lavoro è di:

A- Lavoratori giornalieri, turnisti 2x5 e 2x6

a - 68 ore fino al 31.8.1993

b - 72 ore dal 1.9.1993

c - 76 ore dal 1.6.1995

d - 80 ore dal 1.1.2028

B- Lavoratori turnisti 3x5 e 3x6

a - 68 ore fino al 31.8.1993

b - 72 ore dal 1.9.1993

c - 76 ore dal 1.6.1995

d - 80 ore dal 1.6.1995

e - 88 ore dal 1.7.1996 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

f - 92 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

g - 96 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

h - 84 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x5 (15 turni) e 104 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x6 (18 turni) con riposo a scorrimento

C - Lavoratori turnisti 3x7

a - 68 ore fino al 31.8.1993

b - 72 ore dal 1.9.1993

c - 76 ore dal 1.6.1995

d - 84 ore dal 1.6.1995

e - 92 ore dal 1.7.1996 per turni 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento

f - 96 ore dal 1.8.2005 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento

g - 100 ore dal 1.1.2027 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento

h - 108 ore dal 1.1.2028 per turnisti 3x7 (21 turni) con riposo a scorrimento

OMISSIS

Nota a verbale

1. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.6.1995 e dal 1.7.1996 (pari a 12 ore per i turnisti 3x6 e 16 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
 - turnisti 3x6: 9 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - turnisti 3x7: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
2. fino al 30-6-1996 l'attribuzione delle maggiori quote di riduzione di orario previste ai punti Bd e Cd avverrà al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva e non convenzionale nell'anno solare.
3. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.8.2005 (pari a 16 ore per i turnisti 3x6 e 20 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
 - turnisti 3x6: 12 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - turnisti 3x7: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
4. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2027 (pari a 20 ore per i turnisti 3x6 e 24 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
 - turnisti 3x6: 15 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - turnisti 3x7: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.
5. La maturazione dei riposi individuali concessi dal 1.1.2028 (pari a 24 ore per i turnisti 3x6 e 28 ore per i turnisti 3x7), per i lavoratori che utilizzano il riposo a scorrimento, avverrà in ragione del seguente criterio:
 - turnisti 3x6: 18 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione;
 - turnisti 3x7: 21 minuti primi per ogni notte in turno notturno di effettiva prestazione.

ART. 26 - OCCUPAZIONE ED ORARIO DI LAVORO

OMISSIS

Inoltre, in caso di processi di automazione, dell'utilizzo della robotica, dell'intelligenza artificiale o di altra innovazione tecnica o scientifica che comportino l'utilizzo degli strumenti di cui sopra, le Parti valuteranno anche l'utilizzo di strumenti di riduzione dell'orario di lavoro al fine di salvaguardare i livelli reddituali e di occupazione.

Nota a verbale

Qualora il Ministero del lavoro riconosca l'inquadramento nell'industria manifatturiera delle aziende produttrici di pasti destinati a collettività, così come richiesto dalle Parti nel "Campo

di applicazione del contratto - Dichiarazione comune delle Parti", le Parti nazionali si incontreranno per definire una normativa specifica per il cambio di appalti.

Dichiarazione comune

Con riferimento all'esigenza di aggiornare la professionalità dei lavoratori a seguito di un processo di transizione digitale ed ecologica, le Parti, a livello aziendale, si confronteranno sui percorsi di formazione da avviare, avvalendosi anche del Fondo Nuove Competenze.

ART. 29 - MAGGIORAZIONI PER IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, A TURNI

OMISSIS

Calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:

- 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- 64 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 66/2003 i contratti collettivi, di cui all'articolo 51 del Dlgs. n.51/2015, possono elevare i limiti di cui sopra, a fronte di ragioni obiettive inerenti all'organizzazione del lavoro.

Norma di interpretazione autentica

Le Parti confermano che le maggiorazioni di cui agli artt. 24 (Flessibilità), 27 (Riposo per i pasti), 53-52 (Indennità maneggio denaro), 52-51 (Indennità di disagio), in quanto comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge, non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto ai singoli articoli del presente contratto.

ART. 36 - MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

OMISSIS

MALATTIE INSORTE IN PAESI CEE UE

I termini di comunicazione all'azienda sono gli stessi previsti per le malattie insorte in Italia.

MALATTIE INSORTE IN PAESI EXTRA CEE UE

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.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto ed in ogni caso, 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, ne darà informazione al lavoratore.

OMISSIS

NOTA A VERBALE

Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, considerata la maggiore fragilità e conseguente aumento del rischio di malattia, il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui alle lettere a) e b) che precedono, sono aumentati di 90 giorni. Durante tale ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro non decorrerà la retribuzione e l'anzianità in riferimento ad ogni istituito.

OMISSIS

ART. 42 - DIRITTO ALLO STUDIO

A far data dal 1° settembre 2026 la disciplina prevista dall'art. 42 del CCNL 21 giugno 2020 è sostituita come segue.

I lavoratori titolari di un contratto a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riconducibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura

massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Potranno usufruire delle facilitazioni previste dal presente articolo i lavoratori a tempo indeterminato frequentanti i corsi finalizzati al miglioramento e allo sviluppo della formazione culturale e/o al conseguimento di titoli di studio legali in corsi abbreviati e/o sperimentali, anche in relazione all'attività aziendale.

I lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

OMISSIS

SECONDA NOTA A VERBALE

Fino alla data del 31 agosto 2026 rimane in vigore la precedente normativa di cui all'art. 42 diritto allo studio del CCNL 12 luglio 2021.

ALLEGATO

Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali (in sede di stesura del presente CCNL le parti procederanno alla definizione del quadro sinottico richiamato).

OMISSIS

ART. 43 Bis Comunità di sito

In relazione a quanto previsto all'articolo 43, in merito all'applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, le stesse, in occasione della sottoscrizione del rinnovo del CCNL potranno usufruire di appositi spazi, ove esistenti, per svolgere l'assemblea dei lavoratori delle aziende appaltatrici. Previa specifica intesa tra impresa appaltante e appaltatrice le lavoratrici ed i lavoratori dell'impresa appaltatrice, potranno fruire di eventuali servizi di mensa, spacci aziendali e parcheggi di pertinenza del complesso aziendale.

ART. 53 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ed elemento di garanzia retributiva

OMISSIS

Elemento di garanzia retributiva

Le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno gli importi di cui alla tabella allegata, a titolo di elemento di garanzia retributiva, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti 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.

Parametri	Livelli	Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010	Importi dal 1.1.2011 al 31.10.2023	Importi dal 1.11.2023	Importi dal 1.1.2027
230	Quadri	30,32	36,93	41,97	58,76
230	1°	28,55	36,93	41,97	58,76
200	2°	24,83	32,11	36,49	51,09
165	3°	20,48	26,49	30,10	42,14
145	4°	18,00	23,28	26,46	37,04
130	5°	16,14	20,88	23,73	33,22
120	6°	14,90	19,27	21,90	30,66
110	7°	13,66	17,66	20,07	28,10
100	8°	12,41	16,06	18,25	25,55

Le Parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le Parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

OMISSIS

Premio per obiettivi per il settore panificazione industriale

A decorrere dal 1° gennaio 2004, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui all'art. 53, erogheranno il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- assorbono, fino a concorrenza, eventuali erogazioni e/o premi che, per prassi aziendale, svolgono una funzione analoga, corrisposti anche con criteri plurimensili;
- 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.

Parametri	Livello	Importi dal	Importi dal	Importi dal
		1.1.2004 fino al 31/10/2023 (€)	1.11.2023	1.1.2027
200	1°	21,45	25,27	38,01
184	2°	19,74	23,26	34,98
169	3° A	18,23	21,46	32,22
157	3° B	16,84	19,84	29,84
133	4°	14,27	16,81	25,28
119	5°	12,66	14,93	22,51
100	6°	10,73	12,64	19,01

Nota a verbale

Le Parti aziendali, in occasione dell'istituzione o del rinnovo del "Premio per obiettivi", potranno destinare parte degli incrementi convenuti alla Previdenza complementare di cui al successivo art. 60 e/o, nell'ambito degli accordi che verranno definiti a livello nazionale, all'Assistenza sanitaria.

ART. 60 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

OMISSIS

Le Parti concordano di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'1,10% all'1,20%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R, con decorrenza dal 01/01/2009, e dal 1.1.2027 all'1,50%.

ART. 62 - SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

6) RIUNIONI PERIODICHE

OMISSIS

L'impresa si renderà disponibile su richiesta del/degli RLS ad un ulteriore incontro annuale aggiuntivo rispetto alla riunione periodica obbligatoria, al quale potranno partecipare oltre al/agli RLS, il RSSP e il Medico Competente delle diverse imprese operanti all'interno del sito produttivo stesso al fine di rendere effettivo un confronto sulla cultura della sicurezza e condividere pratiche e metodi virtuosi tra le Parti, e per fornire informazioni, anche nella logica della prevenzione, nella valutazione dei rischi collegati all'introduzione di nuove tecnologie produttive.

OMISSIS

8) Preposto ex D.lgs. 81/2008

Le imprese che applicano il presente CCNL garantiranno a favore dei lavoratori e

lavoratrici nominati e formati come preposto alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della disciplina del D.lgs. 81/2008, l'assistenza legale e/o polizza assicurativa. Sono esclusi dalla tutela qui disciplinata tutte le ipotesi di responsabilità del preposto per dolo o colpa grave.

ART. 47 - TABELLA MINIMI MENSILI (ESCLUSA PANIFICAZIONE)

L'aumento medio a regime dei minimi tabellari è pari a euro 280,00 lordi mensili, calcolato sul parametro convenzionale 137, suddiviso in 4 tranches pari a 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2025; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2026; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2027; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2028.

Livelli	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 1.6.2025		Minimi dal 1.1.2026		Minimi dal 1.4.2027		Minimi dal 1.1.2028		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
Quadri	2635,82	117,52	2.753,34	117,52	2.870,86	117,52	2.988,37	117,52	3.105,89	470,07	230
1°	2535,82	117,52	2.653,34	117,52	2.770,86	117,52	2.888,37	117,52	3.005,89	470,07	230
2°	2205,04	102,19	2.307,23	102,19	2.409,42	102,19	2.511,61	102,19	2.613,80	408,76	200
3°	1819,19	84,31	1.903,50	84,31	1.987,80	84,31	2.072,11	84,31	2.156,42	337,23	165
4°	1598,69	74,09	1.672,78	74,09	1.746,87	74,09	1.820,95	74,09	1.895,04	296,35	145
5°	1433,30	66,42	1.499,72	66,42	1.566,15	66,42	1.632,57	66,42	1.698,99	265,69	130
6°	1323,02	61,31	1.384,33	61,31	1.445,65	61,31	1.506,96	61,31	1.568,28	245,26	120
7°	1212,79	56,20	1.268,99	56,20	1.325,20	56,20	1.381,40	56,20	1.437,61	224,82	110
8°	1102,54	51,09	1.153,63	51,09	1.204,73	51,09	1.255,82	51,09	1.306,92	204,38	100

Viaggiatori o piazzisti

Livelli	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 01/06/25		Minimi dal 01/01/26		Minimi dal 01/04/27		Minimi dal 01/01/28		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
3°	1819,19	84,31	1.903,50	84,31	1.987,80	84,31	2.072,11	84,31	2.156,42	337,23	165
5°	1433,3	66,42	1.499,72	66,42	1.566,15	66,42	1.632,57	66,42	1.698,99	265,69	130

TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE

Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale comprende:

- paga base;
- indennità di contingenza al 1.11.1991;

- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

L'aumento medio a regime della paga base è pari a euro 280,00 lordi mensili, calcolato sul livello 3B (parametro 157), suddiviso in 4 tranches pari a 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.06.2025; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2026; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.04.2027; 70,00 euro lordi decorrenti dal 01.01.2028.

Per il quadriennio 2024 – 2028 le paghe base del settore panificazione industriale le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31.1.1977, sono le seguenti:

Panificazione Industriale

Livelli	Minimi al 31.10.2024	Minimi dal 01/06/25		Minimi dal 01/01/26		Minimi dal 01/04/27		Minimi dal 01/01/28		TOTALE	
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Parametri
1°	1690,49	76,43	1.766,92	89,17	1.856,10	89,17	1.945,27	101,91	2.047,18	356,69	200
2°	1558,55	70,32	1.628,87	82,04	1.710,91	82,04	1.792,94	93,76	1.886,70	328,15	184
3A	1435,72	64,59	1.500,31	75,35	1.575,66	75,35	1.651,01	86,11	1.737,12	301,40	169
3B	1336,4	60,00	1.396,40	70,00	1.466,40	70,00	1.536,40	80,00	1.616,40	280,00	157
4°	1127,36	50,83	1.178,19	59,30	1.237,49	59,30	1.296,79	67,77	1.364,56	237,20	133
5°	1004,07	45,48	1.049,55	53,06	1.102,61	53,06	1.155,66	60,64	1.216,30	212,23	119
6°	845,74	38,22	883,96	44,59	928,54	44,59	973,13	50,96	1.024,08	178,34	100