

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari nonché da negozi di vendita al minuto di pane generi alimentari e vari

(Decorrenza: 1° luglio 2008 - Scadenza: 31 dicembre 2011)

Parti stipulanti

- Federazione italiana panificatori, panificatori-pasticceri ed affini
- ASSIPAN-Confcommercio

e

- FAT-CISL
- FLAI-CGIL
- UILA-UIL

(n.d.r.)

Il testo del presente Contratto è frutto di una integrazione del testo e delle tabelle del rinnovo CCNL avvenuto in data 1 dicembre 2009, con il testo del precedente contratto completo.

Pertanto, pur essendo assolutamente conforme al testo ufficiale, non riveste alcun carattere di ufficialità.

Premessa

Le parti concordano che, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, il presente contratto ha efficacia per il personale in forza alla data di stipula per la parte normativa e per la parte economica, dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2011.

L'accordo dovrà intendersi come tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire l'apertura delle trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi mesi sette dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le parti.

Le parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

Art. 1 - (Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro del personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari, annessi al laboratorio di panificazione o comunque collegati per titolarità comune o ristretta nell'ambito dei gradi di parentela o di affinità previsti per l'impresa familiare, qualunque sia il sistema produttivo, l'orientamento e l'inquadramento delle aziende: artigiane, commerciali, industriali e cooperative.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce e ricomprende ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dal secondo livello di contrattazione di cui agli artt. 9 e 10.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare a tutti i livelli e far rispettare la sfera di applicazione e, per il periodo tutto di validità, il contratto generale, le norme territoriali o aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Chiarimento a verbale

Sono da considerare panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di strutture adeguate.

Nel caso di difficoltà nella individuazione dei panifici di cui sopra a livello territoriale, è previsto l'intervento delle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto.

Art. 2 - (Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

La piattaforma per il rinnovo del c.c.n.l. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. e comunque dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, se successiva alla scadenza del c.c.n.l. stesso, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex-indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al 2° comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. le parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Titolo I

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 - (Informazione e confronto)

Le parti contraenti concordano sull'opportunità di reciproche informazioni riguardanti le strutture, i metodi di lavoro e l'occupazione nel settore.

Ferme restando l'autonomia di iniziativa delle imprese e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Associazioni sindacali, le Organizzazioni contraenti si scambieranno, di norma annualmente, nel primo quadrimestre a livello nazionale, informazioni globali sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale.

In particolare saranno oggetto di comunicazione:

- 1) le informazioni atte al miglioramento della qualificazione della panificazione italiana relative alle strutture produttive e commerciali, all'affermazione dei parametri di qualità e genuinità del pane attraverso una migliore caratterizzazione dei processi produttivi e la naturalità delle materie prime, particolarmente finalizzata alla tutela occupazionale del settore;
- 2) le informazioni sulle iniziative tese a favorire la formazione, la qualificazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori del settore;
- 3) le informazioni ai fini di garantire il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti di disciplina produttiva e commerciale nel settore, contro qualsiasi forma di abusivismo;
- 4) le informazioni sul numero delle aziende, sulle loro tipologie, in rapporto anche alle forze di lavoro del settore ed alle condizioni strutturali delle medesime;
- 5) le informazioni sulla situazione in materia di collocamento allo scopo di favorire nelle imprese l'inserimento di lavoratori e di lavoratrici con tutela di parificazione in termini di diritti e di prestazioni, avendo anche riguardo all'incentivazione dell'assunzione di giovani;
- 6) le informazioni sui programmi a carattere generale di investimenti nel settore con esame delle conseguenze occupazionali che ne possono derivare;

7) le informazioni relative alle possibilità di accesso del settore a finanziamenti nazionali e/o comunitari, finalizzate allo sviluppo ed alla tutela dell'occupazione e della formazione professionale;

8) informazioni sullo stato di applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 "Salute e sicurezza".

In relazione a queste informazioni, a richiesta di una delle parti, seguiranno verifiche ed eventuale confronto sulle materie oggetto delle informazioni stesse.

Art. 4 - (Strumenti nazionali)

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, costituiscono:

- l'Osservatorio nazionale;
- la Commissione paritetica nazionale.

Art. 5 - (Osservatorio nazionale del settore panificazione)

L'Osservatorio nazionale sulla panificazione è istituito come una struttura permanente finalizzata all'informazione ed alla documentazione delle tendenze più significative riguardanti il settore e utili alle parti, nonché al fine di promuovere e coordinare la gestione dei programmi di ricerca e formazione professionale del settore.

L'Osservatorio nasce per permettere alle parti stesse di conoscere più approfonditamente e monitorare le tendenze e le caratteristiche del settore, in modo da favorire una corretta gestione delle relazioni sindacali. In tale contesto sarà promossa l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una politica di promozione del pane tradizionale italiano rispetto al contributo offerto dal settore alla formazione della ricchezza nazionale. Lo stesso dovrà provvedere all'elaborazione di interventi nei confronti degli Organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore della panificazione, onde non pregiudicare le prospettive di mantenimento e di potenziale sviluppo dell'occupazione nel settore specie nel Mezzogiorno e nelle aree svantaggiate.

L'Osservatorio verificherà inoltre la rispondenza dell'istituto dell'apprendistato alle esigenze del settore promuovendo interventi anche nei confronti delle Istituzioni sia nazionali che regionali volti a migliorare ed a rendere il ricorso all'apprendistato maggiormente aderente alle peculiarità del settore. L'Osservatorio individuerà ulteriori qualifiche alle quali possa trovare applicazione l'apprendistato nell'ambito della revisione dell'attuale sistema classificatorio.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie che provvederanno alla gestione ed impostazione delle attività dell'Osservatorio. Il funzionamento dell'Osservatorio sarà garantito attraverso il versamento di un contributo da parte delle aziende pari a lire 5.000 annue per ciascun dipendente in forza al 31 dicembre.

Le parti potranno designare esperti e studiosi di propria fiducia per collaborare all'attività dell'Osservatorio.

In via generale ed indicativa si prevede di strutturare tali attività in quattro aree.

1. Banca dati di settore

Obiettivo di tale banca dati è raccogliere e ordinare i dati e le informazioni, soprattutto quantitative, relative alle principali caratteristiche economiche, produttive e dimensionali del settore.

Indicativamente, tale banca dati potrà articolarsi sui seguenti temi:

- a) struttura del settore (censimento aziende, numero, dislocazione, dimensioni, strutture occupazionali, ecc.);

- b) andamento del settore e del mercato (censimento dei principali dati economici del settore ed identificazione delle tendenze evolutive);
- c) evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- d) struttura dei costi e dei prezzi (aggiornamento dei dati sulla composizione e l'evoluzione dei prezzi e costi, anche per aree regionali o territoriali);
- e) quadro normativo-legislativo (identificazione delle norme legislative relative al settore con particolare riferimento alle direttive comunitarie);
- f) aspetti europei (valutazione dei parametri produttivi ed occupazionali del settore relativamente agli effetti conseguenti all'integrazione europea).

2. Aspetti produttivi

L'Osservatorio ha il compito di analizzare le problematiche di comune interesse delle parti relative alle specifiche caratteristiche produttive del settore, in particolare per le tendenze innovative, quali l'innovazione tecnologica e gli orari di lavoro, rileva i fenomeni relativi alle professionalità necessarie per proporre adeguati moduli formativi, raccoglie e archivia i dati relativi alle oscillazioni afferenti a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

3. Ricerche e formazione

L'Osservatorio potrà promuovere e coordinare la gestione di ricerche specifiche e/o programmi di formazione professionale dopo averne comunque individuato gli opportuni obiettivi e bisogni, con particolare riguardo alla manodopera femminile e giovanile e lo sviluppo occupazionale del settore. L'Osservatorio mette a disposizione delle parti gli elementi informativi della banca dati nonché le analisi relative agli aspetti produttivi.

4. Ambiente e sicurezza

L'Osservatorio avrà il compito di monitorare, in tema di prevenzione-sicurezza e tutela della salute, i fabbisogni in funzione dello stato di applicazione delle normative sul territorio nazionale, raccogliendo e archiviando le esperienze sulla prevenzione al fine della loro diffusione. Entro settembre 2000, le parti si incontreranno e renderanno operativo l'Osservatorio nazionale.

Art. 6 - (Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale costituisce Organo preposto a garantire il rispetto delle intese ed a formulare alle Organizzazioni stipulanti proposte relative ad aggiornamenti tecnici del contratto.

La Commissione paritetica nazionale esamina inoltre, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità delle procedure e dei tempi previsti dal presente contratto.

Svolge inoltre funzioni di supporto e monitoraggio in relazione alla contrattazione di secondo livello.

A tal fine riceve le piattaforme di cui all'art. 9 e copia degli accordi conclusi.

Svolge attraverso apposite Commissioni paritetiche territoriali (regionali o provinciali) le funzioni previste dai successivi artt. 13 e 14.

La Commissione paritetica nazionale avrà inoltre il compito di raccogliere e fornire all'Osservatorio tutte le informazioni sulle esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza e tutela della salute.

Definisce i parametri di misurazione delle oscillazioni relative a: produttività, redditività, competitività, posizionamento sui mercati, scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.
Coordina e individua gli spazi di collaborazione e finanziamento nell'ambito formativo con gli Organi istituzionali.

La Commissione paritetica nazionale dovrà monitorare ed eventualmente promuovere le Commissioni paritetiche territoriali.

Art. 7 - (Commissione paritetica nazionale - Procedure)

Per l'espletamento degli obiettivi previsti dal precedente articolo si applicano le procedure di seguito elencate.

La Commissione paritetica nazionale ha sede presso la Federazione italiana panificatori e si riunisce su istanza delle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o delle aziende tramite le Organizzazioni locali di categoria aderenti alla Federazione italiana panificatori.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

La data delle convocazioni sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione paritetica nazionale, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le Organizzazioni sindacali e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale nè legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (di primo e secondo livello), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, in assenza della deliberazione della Commissione paritetica nazionale, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Art. 7 bis - (R.S.U. nelle aziende con più di 15 dipendenti)

Premessa

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL, CISL e UIL il 20 dicembre 1993, che si intende qui integralmente trascritto e al quale si fa per brevità rinvio, le Associazioni aderenti a Federalimentare, l'Intersind e FAT-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL concordano quanto segue.

1) Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FAT-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, esclusi i viaggiatori o piazzisti e i lavoratori stagionali già formati dal presente accordo, viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria di tali lavoratori, R.S.U., di cui

all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1, Parte prima, e al punto 4, lett. b), Parte seconda, del richiamato accordo interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del c.c.n.l. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

3) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati e quadri

In relazione a quanto previsto al 2° e 3° comma, punto 2, Parte prima dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

4) Numero dei componenti la R.S.U.

Il numero dei componenti la R.S.U. - calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell'unità produttiva individuati secondo i criteri di cui al precedente punto 1, primo periodo - è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
- 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
- 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
- 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
- 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica e i suoi componenti subentrano, tenendo conto anche di quanto previsto al successivo punto 5, alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. - ivi compresi quelli dei VV.PP. - di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 13 gennaio 1994.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/1970 per i dirigenti R.S.A.

5) Durata e sostituzione dell'incarico

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e richiamate dall'ultimo capoverso del presente punto;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata con raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato, in base a quanto previsto dal secondo periodo del precedente punto 2, dalle Associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni. Le dimissioni e conseguente sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

6) Elettorato passivo: lavoratori a tempo determinato

Fermo restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4, Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi. Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte prima dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

7) Permessi sindacali

Alla R.S.U. è attribuito un monte ore di permessi retribuiti - distribuito in modo da consentire un paritetico utilizzo tra i componenti la R.S.U. - pari a quello che sarebbe spettato, a norma dell'art. 23 della legge n. 300/1970, ad un numero corrispondente di dirigenti della R.S.A. delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del c.c.n.l.

Tale monte ore non comporterà comunque la lievitazione del monte ore complessivo.

Eventuali condizioni di miglior favore, a livello aziendale, in termini di permessi sindacali, verranno mantenute laddove derivanti da accordi formalmente sottoscritti e saranno armonizzate a tale livello.

8) Modalità delle votazioni e disciplina della elezione della R.S.U.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, in tale ultima ipotesi utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per quanto riguarda la disciplina della elezione della R.S.U., si fa integrale rinvio a quanto previsto nella Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

9) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato di garanti

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 9, i membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13, 20, Parte seconda dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 (vedasi punto 8 del presente accordo).

Resta ovviamente inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge a favore dei dirigenti delle R.S.A. e ora trasferiti ai componenti le R.S.U. in forza dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, Parte seconda, dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni Organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

10) Attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività.

Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

a) il numero degli addetti alle attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;

b) tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico.

I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le R.S.U. fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle R.S.U. secondo le indicazioni delle stesse.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI DI SECONDO LIVELLO

Art. 8 - (Diritti di informazione)

Annualmente, a livello territoriale (regionale o provinciale) o aziendale, di norma entro il primo quadrimestre e successivamente all'incontro nazionale di cui all'art. 3, le Organizzazioni territoriali dei panificatori e le corrispondenti Organizzazioni sindacali, anche avvalendosi delle attività dell'Osservatorio nazionale, si incontreranno al fine di procedere ad uno scambio informativo sulle condizioni del settore e sul suo stato produttivo-commerciale ed occupazionale. In relazione a tali informazioni seguirà un esame congiunto relativamente alle materie in oggetto.

Art. 9 - (Secondo livello di contrattazione)

Le parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione territoriale o, in alternativa, aziendale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale, pari a quella prevista per il c.c.n.l.

La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Le parti stipulanti il presente contratto costituiranno una apposita Commissione al fine di individuare le modalità ed i termini attuativi del secondo livello di contrattazione.

Le parti stipulanti demandano al secondo livello di contrattazione, su base territoriale per il settore artigiano e secondo le regole del c.c.n.l. vigente per i panifici ad indirizzo produttivo industriale, la normazione delle seguenti materie.

a) Premio variabile di risultato

Le erogazioni retributive previste dal II livello di contrattazione sono strettamente correlate a:

- i risultati conseguiti, con riferimento ad obiettivi di incrementi di produttività ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l.;
- i risultati legati all'andamento complessivo delle imprese.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e pertanto non sono utili ai fini del ricalcolo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Laddove sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate, mentre la parte fissa sarà congelata in cifra. Le erogazioni di secondo livello devono rispettare i presupposti della normativa statale disciplinante la fruizione di agevolazioni di natura fiscale e/o contributiva. Le relative piattaforme dovranno essere trasmesse alla Commissione paritetica nazionale.

b) Profili, programmi formativi e criteri di certificazione della capacità formativa per l'utilizzo dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante.

c) Tempi e modalità di attuazione della formazione nell'apprendistato.

d) Articolazione delle giornate lavorative ed articolazione oraria della prestazione lavorativa con riferimento ad eventuali forme di flessibilità.

e) Maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già regolanti la materia.

f) Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro.

g) Le ulteriori materie e/o istituti contrattuali demandati dal presente c.c.n.l. alla contrattazione di secondo livello.

Le parti contrattuali, alla luce del non omogeneo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale sul territorio nazionale, a fronte della rilevanza che il secondo livello di contrattazione ha assunto e sempre più assumerà nelle politiche di sviluppo del settore con riferimento al miglioramento degli

standard di formazione, sicurezza e redistribuzione del reddito prodotto dal perseguito incremento di produttività, convengono quanto segue.

Su congiunta istanza delle sigle sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto operanti a livello territoriale, gli Organi nazionali delle rispettive Associazioni potranno assistere i rappresentanti territoriali nelle trattative e nella eventuale stipulazione di accordi di secondo livello.

Tale previsione, ritenuta utile dalle parti ai fini della promozione della contrattazione di secondo livello, è da ritenersi sperimentale e sarà oggetto di verifica alla scadenza del presente contratto.

Art. 10 - (Contrattazione di secondo livello relativa ai panifici ad indirizzo produttivo industriale)

Il secondo livello di contrattazione è aziendale, ove presenti le R.S.A./R.S.U., o, in loro assenza, territoriale.

Non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, salvo quanto sopra disciplinato in materia di intervento della contrattazione nazionale su temi delegati al II livello di contrattazione, e potrà essere attivato nel rispetto di tempi e modalità e con le finalità previste dall'articolo precedente.

Art. 11 - (Esame congiunto territoriale - regionale o provinciale)

A livello provinciale o regionale, o aziendale per i panifici industriali, si procederà ad incontri di verifica tra le parti relativamente all'organizzazione del lavoro, riduzione di orario (permessi retribuiti), straordinario ed eventuale articolazione della flessibilità.

Nell'ambito dell'attivazione del contratto di inserimento e del tempo determinato è previsto un esame congiunto finalizzato alla verifica della conformità alle condizioni di applicabilità dell'istituto stesso previste dal presente contratto.

Art. 12 - (Commissioni paritetiche territoriali - regionali o provinciali)

Sono costituite a livello territoriale (regionale o provinciale) le Commissioni paritetiche territoriali aventi per oggetto il tentativo di conciliazione in prima istanza per tutte le controversie singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro delle aziende oggetto del presente contratto.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno il compito di approfondire la conoscenza del comparto della panificazione sul territorio attraverso una rilevazione dei fenomeni relativi alle professionalità necessarie per una attiva politica formativa, la rilevazione del posizionamento del comparto sui mercati e gli scostamenti del costo del lavoro tra diverse tipologie di imprese.

Dovranno inoltre rilevare la possibilità di sviluppo ed esigenze occupazionali con riferimento alla situazione locale del mercato del lavoro ed agli strumenti a disposizione delle parti.

Le Commissioni paritetiche avranno il compito di attivare le opportune procedure per individuare le soluzioni che possano consentire il ricollocamento dei lavoratori notturni inidonei di cui all'art. 34.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di coordinare le iniziative del Servizio di prevenzione, sicurezza e tutela della salute nelle imprese attraverso l'individuazione dei fabbisogni in ambito territoriale, la programmazione delle attività formative proponendo percorsi congiunti per i Rappresentanti alla sicurezza, la promozione di azioni per ricercare forme di sostegno economico finalizzate al risanamento ambientale, alla sicurezza e ad interventi formativi, il monitoraggio sullo stato

di applicazione delle normative in ambito territoriale con riferimento alle tipologie aziendali, la raccolta dei nomi dei responsabili del Servizio prevenzione e protezione, dell'evacuazione, dell'antincendio e del pronto soccorso, nonché dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Le Commissioni paritetiche territoriali avranno inoltre il compito di promuovere il ricorso al R.S.L di bacino, di disporre le procedure per l'attività dei responsabili territoriali dei lavoratori alla sicurezza e raccogliere le quote che concorrono al finanziamento dell'attività dei Rappresentanti alla sicurezza di bacino, versate dalle imprese che utilizzano il servizio, nonché verificarne il flusso.

Le Commissioni paritetiche saranno anche le sedi in cui si esplicheranno gli obblighi di informazione e consultazione ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994.

Titolo II bis

SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 12 bis - (Sicurezza nei luoghi di lavoro)

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori alla sicurezza.

Regolamento per l'elezione e l'attività dei delegati dei lavoratori alla sicurezza (R.L.S.)

A) Imprese fino a 15 dipendenti

Sul territorio vengono istituiti i Rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza. Tali Rappresentanti potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese territorialmente interessate e saranno formalizzati da FAT-FLAI-UILA.

Concorrono al finanziamento dei Rappresentanti territoriali dei lavoratori alla sicurezza tutte le imprese che utilizzano il servizio con una quota annua pari a lire 5.000 per ogni dipendente in forza al 1° gennaio di ogni anno. Tali risorse verranno raccolte tramite versamento delle imprese alla Commissione paritetica territoriale.

Le imprese di nuova costituzione e quelle che per la prima volta si dotano di personale dipendente, sempreché utilizzino il servizio, dovranno versare entro il 20 del mese successivo a quello in cui effettuano l'assunzione una quota pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di copertura a fine anno. L'accesso ai luoghi di lavoro dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, avviene alla presenza di rappresentanti designati dall'impresa e secondo le procedure previste dalla Commissione paritetica territoriale.

I Rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza resteranno in carica tre anni.

Il R.L.S., eventualmente nominato all'interno delle aziende fino a 15 dipendenti, dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che sarà così ripartito: per le aziende fino a 10 dipendenti 10 ore annue; per le aziende da 11 a 15 dipendenti 15 ore annue.

B) Imprese con più di 15 dipendenti

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle R.S.U. o, in assenza, fra gli stessi lavoratori.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Per l'elezione i lavoratori nominano il segretario di seggio che redige anche il verbale dell'elezione e lo invia al datore di lavoro ed alla Commissione paritetica territoriale.

Il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza resta in carica per tre anni.

Il R.L.S. dovrà comunicare al datore di lavoro, con almeno 48 ore di anticipo, fatti salvi i casi di forza maggiore e comunque i compiti attribuiti dall'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 20 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del R.S.U. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Le imprese dovranno fornire ai R.L.S. le informazioni richieste e permettere la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi. I R.L.S. potranno formulare proposte che dovranno risultare nel modulo della consultazione.

I R.L.S. potranno richiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art. 11, comma 1, del D.Lgs. n. 626/1994 in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Di norma le riunioni saranno convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Titolo III

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

La presente disciplina sostituisce ad ogni effetto quanto previsto dall'art. 17 "Disciplina del lavoro in panificazione nei giorni precedenti la chiusura degli esercizi", del c.c.n.l. stipulato il 15 maggio 1991.

Nota a verbale

Per quanto concerne eventuali accordi in essere a livello territoriale, le parti valuteranno le opportune armonizzazioni di eventuali trattamenti esistenti alla data di stipula del presente c.c.n.l. con la nuova disciplina contrattuale in esso prevista.

Art. 13 - (Tempo determinato)

Il ricorso al contratto a tempo determinato è consentito nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dalle ulteriori e distinte norme di legge regolanti tale tipologia contrattuale.

I lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Il contratto dovrà essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 4 del D.Lgs. n. 368/2001, e dovrà essere consegnato in copia al lavoratore entro gg 5 dall'inizio della prestazione.

Il testo contrattuale, fermo restando il rispetto dei restanti presupposti di legge disciplinati dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, dovrà indicare espressamente le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

Il numero dei contratti a tempo determinato non potrà superare i seguenti limiti:

Lavoro a tempo indeterminato	Lavoro a tempo determinato
Da 1 a 10	3 unità
Da 11 a 25	30%
Da 26 a 40	8 unità
Da 41 a 60	20%
Da 61 a 80	12 unità
Da 81 e oltre	15%

Per il calcolo degli scaglioni del comma precedente, la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti a libro unico all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.

Sono esenti dalle limitazioni quantitative sopra disciplinate le tipologie contrattuali previste dall'art. 10, n. 7, punti da a) a d) e dall'art. 10, n. 8 del D.Lgs. n. 368/2001.

Ai sensi dell'art. 10, lett. a) del D.Lgs. n. 368/2001 la fase di avvio di nuove attività è determinata in mesi 24 a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata.

Ferme restando le esenzioni sopra menzionate, le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.

Durata massima - Stagionalità - Precedenze - Sostituzioni

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");
- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, 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, nonché 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;

d) per l'individuazione delle attività stagionali le parti convengono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand'anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbia periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;

- 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;

- alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;

- 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 sei mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Individuare elenco esemplificativo di attività rispondenti ai criteri su indicati;

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

e) il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

I diritti sub d) ed e), non sono esercitabili dai lavoratori licenziati per giusta causa.

Sostituzioni

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore, compresi i titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato, di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Art. 14 - (Contratti di formazione e lavoro)

Premessa

Nel quadro della più generale intesa tra la Federazione italiana panificatori e le OO.SS. firmatarie, per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione e lavoro.

La Federazione italiana panificatori e le Organizzazioni sindacali firmatarie ravvisano nel contratto di formazione e lavoro uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione di comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di legge vigenti al fine di incentivare le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi una adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende del settore.

Normativa

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19 luglio 1994, n. 451, contratti di formazione e lavoro mirati:

C.f.l. di tipo a.1) all'acquisizione di professionalità intermedie: (inquadramento A3, B3, 3°B, 4° e 5° livello), con una durata di 18 mesi e l'utilizzo di 80 ore di formazione. Inoltre è consentita la stipula di C.f.l. di tipo a.1) con durata di 24 mesi e 120 ore di formazione per l'inquadramento B2.

Nell'ambito dell'attivazione del 2° livello la durata dei contratti di tipo a.1 potrà, in presenza di professionalità aventi necessità di particolare addestramento, essere elevata a 24 mesi con l'applicazione di 120 ore di formazione.

C.f.l. di tipo a.2) all'acquisizione di professionalità elevate: (inquadramento A1 Super, A1, A2, B1, 1°, 2° e 3°A livello), con una durata di 24 mesi e l'attivazione di 130 ore di formazione.

C.f.l. di tipo b) all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese (tutti i livelli, A e B ad esclusione di A4, B4 e del 6°) con una durata di 12 mesi.

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del contratto di formazione e lavoro.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa, anche economica, del presente contratto.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, che conterrà quanto previsto dall'art. 25, nonché il periodo di prova, nei termini previsti dal vigente contratto.

La formazione, ai sensi della legge n. 451/1994, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo a.2), di 80 ore per contratti di tipo a.1) con durata di 18 mesi e di 120 ore per quelli con durata di 24 mesi. Per i contratti di tipo b) con durata di 12 mesi la formazione avrà durata di 20 ore finalizzate in numero di 10 alla sicurezza del lavoro, 6 alle norme sul rapporto di lavoro e 4 all'organizzazione del lavoro stesso.

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni paritetiche competenti per territorio e l'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui agli allegati del presente contratto.

Il progetto sarà accompagnato da dichiarazione di impegno al rispetto del vigente c.c.n.l. e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte costituzionale n. 149 del 1° aprile 1993.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla-osta.

Le aziende che abbiano già attivato contratti di formazione e lavoro attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con contratto di formazione e lavoro, a comunicare alla Commissione paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6 dell'art. 8 della legge n. 407/1990 come modificato dall'art. 16, D.L. n. 299/1994 convertito nella legge 19 luglio 1994, n. 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 5 giorni dalla data di ricevimento, anche sulla base di specifici accordi applicativi territoriali.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione, entro tre mesi dalla data del parere di conformità.

All'atto della richiesta del nulla-osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa all'Organizzazione territoriale aderente alla Federazione italiana panificatori.

Accordi applicativi, a livello aziendale, possono altresì essere realizzati nelle imprese che operino in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro Organizzazioni territorialmente competenti che provvederanno a trasmetterle alle Commissioni paritetiche territoriali e alla Commissione paritetica nazionale.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del lavoro e agli Uffici regionali e provinciali del lavoro per il rilascio immediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni circoscrizionali territorialmente competenti.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano la piena validità della presente normativa contrattuale in vigore sui C.f.l. impegnandosi ad un puntuale recepimento di modifiche legislative.

Art. 15 - (Contratto di inserimento)

I contratti di inserimento possono essere stipulati ai sensi degli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003 e, per la parte non difformemente disciplinata dal presente contratto, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 1° febbraio 2004.

Per quanto rileva ai fini del presente contratto, possono assumere - tra gli altri - con tale tipologia contrattuale:

- a) le imprese;
- b) i consorzi tra imprese;
- c) i gruppi di imprese.

Possono essere assunti con contratto di inserimento o reinserimento:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica il cui tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro della economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Qualora nei diciotto mesi precedenti l'assunzione sia venuto a scadere più di un contratto di inserimento, le imprese, i consorzi tra imprese o i gruppi di imprese per poter assumere con contratto di inserimento o reinserimento, devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nell'arco temporale sopra specificato.

Nelle imprese del settore industriale tale percentuale è incrementata al 70%.

A tal fine non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i lavoratori che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato a tempo indeterminato nel corso del contratto di inserimento/reinserimento.

L'assunzione delle categorie di persone indicate all'art. 54, punto 1, lett. a)-f), deve avvenire mediante stipula di contratto in forma scritta nel quale deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento, definito con il consenso del lavoratore, da allegarsi al contratto previa sottoscrizione del lavoratore stesso nel caso di redazione in atto separato, nel cui ambito dovranno essere specificati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione, da svolgersi a cura del datore di lavoro o di tutor da menzionare nel progetto. Quest'ultimo dovrà avere inquadramento contrattuale almeno pari al livello da conseguire dal lavoratore al termine del contratto di inserimento o reinserimento.

La formazione dovrà essere impartita con le seguenti modalità:

- almeno 24 ore complessive di formazione, effettuate anche con modalità e-learning, che dovranno essere ripartite tra formazione antinfortunistica, da impartirsi necessariamente nella fase iniziale del rapporto, disciplina del rapporto di lavoro con elementi di conoscenza del contratto collettivo (diritti e doveri del lavoratore), addestramento specifico connesso alle mansioni.

Inoltre, nel contratto dovranno essere specificati:

- la durata, che deve essere ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed un massimo di 18 mesi, ed in particolare:

- 1) ai livelli A3 e B3, livelli IV e V la durata massima sarà di 12 mesi;
- 2) ai livelli A2 e B2 livelli IIIA e IIIB la durata massima sarà di 15 mesi;
- 3) ai livelli A1 e B1 I e II livello la durata massima sarà di 18 mesi.

La durata massima è di 36 mesi per i lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lett. f). Il contratto è prorogabile entro i limiti di durata massima complessiva sopra citati, ma non è rinnovabile tra le stesse parti.

Contratti di reinserimento: per i lavoratori che nell'arco dei 12 mesi precedenti abbiano avuto, nell'ambito di aziende operanti nel medesimo settore della panificazione, esperienze di lavoro dipendente non inferiori a mesi 3 continuativi, con documentato inquadramento contrattuale omogeneo a quello offerto dalla nuova azienda, la durata del contratto non potrà eccedere i 9 mesi.

L'orario di lavoro, da determinarsi in base alle vigenti disposizioni di legge ed alla regolamentazione prevista dal presente contratto nazionale di lavoro, in funzione che si tratti di contratto a tempo pieno o tempo parziale.

Il periodo di prova, la cui clausola dovrà specificare le mansioni da svolgere nel corso del periodo di prova e la durata della prova stessa, che comunque non potrà eccedere quella prevista dal presente contratto collettivo per la categoria ed il livello di inquadramento da conseguire a seguito del compiuto svolgimento del contratto di inserimento.

L'inquadramento contrattuale del lavoratore, che durante il contratto di inserimento non potrà essere inferiore per più di due livelli alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di inserimento sottoscritto.

Nel corso del contratto di reinserimento, l'inquadramento contrattuale del lavoratore non potrà essere inferiore di più di un livello alla categoria spettante, ai sensi della vigente contrattazione collettiva, ai lavoratori addetti alle mansioni e funzioni costituenti espresso obiettivo del contratto di reinserimento sottoscritto.

La regolamentazione contrattuale sopra trascritta al fine di disciplinare l'inquadramento dei lavoratori all'atto dell'assunzione con contratto di inserimento/reinserimento è applicabile anche alle lavoratrici di cui al punto sub e) del comma 1, art. 54, D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro: il periodo di conservazione del posto di lavoro per i casi di malattia ed infortunio è pari a 100 giorni di assenza, anche non continuativi, per i contratti di 18 mesi e lo è di 80 giorni per tutti gli altri contratti. Trascorsi i predetti archi temporali sarà facoltà dell'azienda risolvere il rapporto di lavoro.

Il trattamento economico e normativo del personale assunto con contratto di inserimento o reinserimento, compatibilmente con la natura e la speciale disciplina del contratto, non comporterà l'esclusione dai benefici connessi a eventuali servizi aziendali o indennità sostitutive degli stessi regolamentati dalla contrattazione collettiva anche aziendale, nè dalle maggiorazioni contrattualmente previste in relazione alle effettive modalità di erogazione della prestazione (lavoro festivo, notturno, ecc.).

Anzianità di servizio: nel caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato del contratto di inserimento o reinserimento, il periodo lavorativo regolamentato da detta tipologia contrattuale sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto, con espressa esclusione degli aumenti periodici di anzianità o delle eventuali clausole contrattuali che prevedano promozioni automatiche collegate alla permanenza del lavoratore per un determinato, arco temporale, nel livello di inquadramento.

Attestazione dell'attività svolta: al termine del contratto di inserimento/reinserimento la direzione aziendale attesterà l'attività prestata e le competenze acquisite nel "libretto formativo del cittadino" o, nelle more dell'operatività della relativa normativa, con atto redatto dal datore di lavoro o da suo incaricato che sarà consegnato al lavoratore unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Art. 15 bis - (Somministrazione di lavoro)

a) a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere al contratto di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. Il ricorso a contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è altresì ammesso per:

- a) esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine secondo la legislazione vigente o le vigenti disposizioni contrattuali;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- c) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- d) aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- e) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- f) sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei;
- g) manutenzione straordinaria e mantenimento e ripristino della funzionalità degli impianti.

I lavoratori somministrati a tempo determinato non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. La limitazione non opera per i contratti di somministrazione relativi al caso sub f).

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti per il settore della panificazione industriale e 3 per il settore non industriale.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata dall'azienda utilizzatrice entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce agli stessi destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Al fine di procedere al monitoraggio circa la diffusione del ricorso al lavoro temporaneo, l'Associazione imprenditoriale fornirà, una volta all'anno, all'Osservatorio nazionale i dati aggregati relativi ai motivi, alle qualifiche ed alle durate medie dei contratti di lavoro temporaneo stipulati nel territorio di competenza.

Titolo IV

DIRITTI SINDACALI

Art. 16 - (Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori)

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori in sede locale concorderanno le modalità per consentire ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori e di distribuire il materiale sindacale, il tutto subordinatamente alle necessità dell'azienda e senza intralcio per l'attività di quest'ultima.

Art. 16 bis (Diritto di assemblea)

Il diritto di assemblea è disciplinato dalla legge 20 maggio 1970, n. 300. Quale condizione di miglior favore, in presenza dei presupposti di legge, vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 12 ore annue retribuite da usufruirsi da parte delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 17 - (Convenzioni INAIL)

In sede nazionale le Organizzazioni dei panificatori ed i Sindacati dei lavoratori hanno concordato la riscossione delle rispettive quote sindacali dai datori di lavoro e dai lavoratori che non si rifiutino espressamente, per mezzo di apposita convenzione con l'INAIL, secondo le modalità definite nell'Allegato 3.

Art. 18 - (Contributi sindacali)

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

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

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

Le deleghe in atto e quelle future sono valide fino a revoca del lavoratore interessato, restando inteso che le variazioni rispetto agli elenchi dei lavoratori contribuenti saranno rese note nel mese successivo.

Si conviene inoltre che le aziende invieranno alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio gli elenchi rispettivi dei lavoratori iscritti.

Art. 19 - (Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive)

Per il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive valgono le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Durante l'aspettativa non competono diritti ad alcuna retribuzione, ivi comprese le mensilità aggiuntive, i compensi per ferie, le festività, il trattamento di fine rapporto, ecc.

Art. 20 - (Permessi sindacali)

Accordi sindacali tra le parti a livello territoriale o regionale definiranno permessi sindacali retribuiti per lavoratori che in rappresentanza della categoria siano componenti di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali.

Art. 21 - (Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)

I permessi sindacali retribuiti per le Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, sono i seguenti:

- ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 23;
- ulteriori ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei Comitati direttivi delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 30).

Titolo V

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 - (Classificazione del personale)

E' vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti le produzioni il personale incaricato della distribuzione.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze produttive aziendali, potrà essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Al lavoratore che espliciti mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Il personale di cui al presente contratto di distingue in:

Gruppo A- Personale operaio addetto alla panificazione e ad altre attività comunque produttive e/o manifatturiere

A1 Super - Gestore di laboratorio.

Si intende tale il prestatore d'opera al quale viene riconosciuta la funzione di responsabile e che svolge la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva (intendendo per tale la gestione, l'organizzazione e l'attuazione della produzione). Tale assenza del titolare deve essere non temporanea e significativa per durata, secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori. Egli deve inoltre esercitare le funzioni di responsabile nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno quattro addetti qualificati;

A1 - Operaio specializzato;

A2 - Operaio qualificato di I categoria;

A3 - Operaio qualificato di II categoria;

A4 - Operaio generico e/o comune.

Gli operai di cui sopra saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti ed hanno l'obbligo di coadiuvarsi reciprocamente per il buon andamento delle produzioni.

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

Premesso che, comunque, nella panificazione sono considerati operai specializzati i lavoratori con qualifica di impastatori e di infornatori, i lavoratori del presente gruppo si distinguono, come mansionario, in:

- operai specializzati, se hanno specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;
- operai qualificati, se possiedono adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che in esse dipendono da altro lavoratore specializzato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci), per la responsabilità tecnica;
- operai comuni, se svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche del datore di lavoro o di chi ne fa le veci).

Gruppo B - Personale addetto a funzioni di vendita, distribuzione ed amministrazione

B.1 - Gerente, gestore, direttore;

B.2 - Commesso, cassiere, contabile, magazziniere, autista;

B.3 - Aiuto commesso, confezionatore;

B.3 super - Lavoratore che collabora, su istruzioni del titolare, dei familiari coadiuvanti il medesimo, del gestore o dei commessi, alle attività necessarie ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali sopra citate, alla vendita. Sulla base di istruzioni e/o specifiche fornite dal datore di lavoro o da personale operaio specializzato, concorre alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, facenti parte dell'assortimento dell'azienda e/o unità produttiva di adibizione, curando il riassetto della postazione di lavoro e dell'attrezzatura utilizzata.

Il parametro del B3 Super è pari a 118.

B.4 - Personale di fatica, fattorino.

Il personale elencato ai punti B1 e B2 con eccezione dell'autista, è da considerare con mansioni impiegate a tutti gli effetti; l'autista e il personale elencato ai punti B3 e B4 è da considerare a tutti gli effetti personale operaio. Il personale di cui al presente gruppo, come mansionario, si divide in:

- gerente, gestore, direttore - è il prestatore d'opera che ha la direzione e/o la preposizione commerciale ed amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede anche alla vendita e ad ogni altra operazione necessaria al buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare dell'azienda e dei suoi legali rappresentanti verso i quali è responsabile anche per le merci assunte in carico;
- commesso - è il prestatore d'opera che segnala al datore di lavoro o al gestore ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con relativi conteggi ed eventuali incassi di tutti i prodotti esistenti nell'esercizio nonché all'invio di merci e relativi conti al domicilio dei clienti: coordina il magazzinaggio delle merci in arrivo e la sistemazione delle stesse in scaffali o vetrine. Esegue ogni altra operazione necessaria al funzionamento dell'azienda che non comporti mansioni inerenti alla qualifica superiore. Per commessi di negozio possono intendersi i datori di lavoro ed i loro familiari, nonché il gestore qualora esercitino le suddette mansioni in via normale e continuativa;
- cassiere - provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, nonché ai pagamenti su autorizzazione del proprietario o del gestore;
- contabile - provvede alla tenuta della contabilità nelle sue varie forme ed adempimenti;

- magazziniere - provvede alla verifica e allo smistamento delle merci in partenza e in arrivo;
- autista - provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con autoveicolo, con relative responsabilità;
- aiuto commesso - colui che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva in tutte le mansioni il commesso di vendita o il datore di lavoro o i suoi familiari o il gestore, quando questi attendono direttamente alla vendita. L'aiuto commesso può compiere funzioni di vendita. In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso, considerandosi come tale anche il datore di lavoro o, in sua vece, un suo familiare o il gestore quando adempia normalmente alle funzioni proprie del commesso in forma continuativa;
- confezionatore - provvede al confezionamento in serie dei prodotti o esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente;
- personale di fatica: fattorino - è l'addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.

Art.22 bis - (Commissione revisione inquadramenti)

Le parti definiranno entro il 31 dicembre 2010 il nuovo inquadramento contrattuale dei lavoratori. A tal proposito è istituita un'apposita Commissione paritetica che inizierà i propri lavori entro il 31 marzo 2010; nel definire il nuovo inquadramento contrattuale le parti terranno conto dei concetti di polivalenza e polifunzionalità.

Art. 23 - (Classificazione del personale dipendente da panifici ad indirizzo produttivo industriale)

I lavoratori occupati nei panifici ad indirizzo produttivo industriale sono inquadrati in una classificazione di sei livelli sulla base delle seguenti declaratorie.

Le semplificazioni contenute nelle varie declaratorie non esauriscono il numero delle mansioni esistenti ed alle stesse riconducibili. Le mansioni non esemplificate saranno inquadrare nell'ambito degli specifici livelli in base alle realtà ed ai riferimenti analogici delle effettive prestazioni e della loro influenza nei processi tecnico-professionali.

Per i lavoratori cui è applicabile la presente classificazione, le parti si danno atto che ai fini della suddivisione delle mansioni impiegate da quelle operaie, con le conseguenti eventuali condizioni di miglior favore, valgono le norme di legge in materia.

1° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico che hanno discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda, o dai dirigenti della medesima.

Esempi: capo ufficio di uno dei rami di attività dell'azienda (contabilità, personale, vendite, ecc.): capo centro elettro-contabile.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni di concetto, sia tecnici che amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento che comportano iniziativa ed autonomia con limitata discrezionalità di poteri.

Esempi: contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri: addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative e provvede allo svolgimento delle pratiche presso enti ed istituti; capo reparto con mansioni di concetto nella conduzione del reparto affidatogli; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare che svolga mansioni inerenti la propria qualificazione professionale (trascorso un anno dall'assunzione nel 3° livello).

3° Livello "A"

Appartengono a questo livello i lavoratori che guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.

Esempi: capo squadra; capo linea.

3° Livello "B"

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo per l'esecuzione delle quali si richiede una preparazione professionale specifica ed un consistente periodo di pratica lavorativa.

Esempi: aiuto contabile, fatturista, addetto pratiche personale, magazziniere responsabile;

- i lavoratori addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico-professionale.

Esempi: impastatore, informatore con responsabilità diretta e conduttore di forni;

- i lavoratori con particolare competenza tecnica che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.

Esempi: meccanico, elettricista, addetto alla caldaia.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrative d'ufficio di semplice natura esecutiva con particolari attitudini.

Esempi: stenodattilografo;

- i lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.

Esempi: aiutanti qualificati in panificazione, pasticceria, ecc., addetto macchinario interno, addetto preparazione lieviti, autista, aiuto meccanico, aiuto elettricista.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svolgono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.

Esempi: aiutanti macchine automatiche di confezione, dattilografo, centralinista, mulettista, custode, portiere.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori nei vari processi produttivi e/o distributivi che svolgono attività manuali per le quali non occorrono conoscenze professionali e che conseguentemente eseguono lavori di semplice manovalanza.

Esempi: fattorini, personale di fatica, addetti a carico e scarico, manovali generici.

Titolo VI

COMPOSIZIONE DELLE SQUADRE DI LAVORO

Art. 24 - (Composizione delle squadre nella panificazione)

Salvo quanto disposto per i panifici industriali, le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane. Comunque in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.

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

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

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

Titolo VII

ASSUNZIONE

Art. 25 - (Assunzione)

L'assunzione in servizio verrà effettuata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni prestatore d'opera deve essere adibito al lavoro derivantegli dalla sua qualifica e categoria, così come convenuto al momento dell'assunzione o successivamente e risultante da atto scritto in relazione alla pluralità delle mansioni. In casi eccezionali può essere adibito a mansioni diverse e retribuito in relazione alle mansioni effettivamente prestate.

All'atto dell'assunzione il dipendente è tenuto a consegnare i seguenti documenti:

- a) documenti di iscrizione ad Enti di previdenza ed assistenza ove prescritti;
- b) libretto di idoneità sanitaria o documento equivalente;
- c) stato di famiglia aggiornato e documenti di attribuzione del numero di codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà inoltre richiedere altri documenti utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore viene assegnato, (es. certificato penale per il cassiere, ecc.).

E' fatto obbligo al lavoratore dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e dimora nonché notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 26 - (Esclusione dalle quote di riserva)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A1 super, A1, A2, B1, B2, B3, e dal 1° al 4° livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'articolo citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Titolo VIII PERIODO DI PROVA

Art. 27 - (Periodo di prova)

Il periodo di prova, pattuito in forma scritta antecedentemente all'inizio della prestazione con indicazione della qualifica di adibizione del lavoratore nel corso del patto di prova, non potrà superare i giorni di effettivo lavoro di seguito specificati:

- A1 super, B1: gg 150;
- 1°, 2°: gg 135;
- A1, B2: gg 100;
- 3°A, 3°B: gg 90;
- A2, B3 super: gg 80;
- 4°: gg 75;
- A3, B3, A4, B4: gg 50;
- 5°, 6°: gg 45.

In caso di riassunzione di lavoratore già in forza all'azienda nei 24 mesi precedenti, il patto di prova non è apponibile al contratto di lavoro se le mansioni di adibizione comportino inquadramento contrattuale coincidente con quello fruito nel corso del precedente contratto.

Nei 24 mesi successivi alla cessazione di precedente rapporto di lavoro, in caso di riassunzione a tempo indeterminato o con contratto a termine eccedente i 9 mesi, con adibizione a mansioni comportanti differente inquadramento contrattuale, il limite massimo di durata del periodo di prova è ridotto alla metà rispetto a quello previsto nella tabella sopra trascritta.

Nell'ipotesi che precede, in caso di riassunzione con contratto a termine di durata inferiore ai 9 mesi, il periodo di prova è oggetto di riduzione del 70%.

Il lavoratore che nel corso del periodo di prova sospenda il lavoro per malattia od infortunio non originati dalla prestazione lavorativa, sarà ammesso alla prosecuzione della prova nell'ipotesi di rientro al lavoro antecedentemente alla programmata scadenza delle giornate lavorative di durata della prova ed all'ulteriore concorrente condizione che le assenze, anche frazionate, non superino il 50% dell'arco temporale pattuito per l'espletamento della prova.

Titolo IX APPRENDISTATO

Art. 28 - (Disciplina dell'apprendistato)

Premessa

Le parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento al D.Lgs. n. 167/2011, riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale

Le parti sociali, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento alla vigente normativa esercitando ed attuando le competenze attribuite dal D.Lgs. n. 167/2011 alla contrattazione collettiva di livello nazionale.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005. Con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale potranno essere assunti i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria la stipula di un contratto redatto in forma scritta nel quale debbono essere indicati la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato e il piano formativo individuale.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 il piano formativo individuale dovrà essere definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dall'Ente bilaterale, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. Per le fattispecie di cui alle lett. a) e c) dell'art. 1, D.Lgs. n. 167/2011 sono fatti salvi i diversi termini individuati dai soggetti competenti.

Le parti concordano che il periodo di formazione dovrà terminare, di norma, trenta (30) giorni prima della scadenza del contratto.

L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 60% dell'orario normale previsto dal c.c.n.l. e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dal c.c.n.l. per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è

reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto.

Proroga del contratto

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

Tutor/referente per l'apprendistato

Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un tutor/referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtualizzata.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor/referente per l'apprendistato e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Recesso dal contratto

Il contratto di apprendistato è, di norma, un contratto a tempo indeterminato. Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Ai sensi della lett. m) dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, ciascuna delle parti potrà recedere dal contratto con preavviso di giorni 30 decorrente dal termine del periodo di formazione e con applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di ritardo della comunicazione.

Presupposto per l'applicazione del presente accordo

L'utilizzo della disciplina contrattuale dell'apprendistato così come regolata dal presente accordo è subordinata all'applicazione del c.c.n.l. panificazione di cui il presente accordo costituisce parte integrante, ivi compresi gli istituti regolanti l'assistenza sanitaria integrativa e l'Ente bilaterale nazionale della panificazione e attività affini (EBIPAN) e sue articolazioni territoriali ove costituite.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante (Allegato 1) è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal 1° al 3° livello delle rispettive classificazioni del personale nonché dal 1° al 5° livello delle imprese con indirizzo industriale con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e 6° livello.

Con il presente accordo le parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato. A tal fine, l'Ente bilaterale potrà formulare, d'intesa con le aziende, percorsi formativi indirizzati al perseguimento degli obiettivi aziendali, interaziendali e/o territoriali.

Durata dell'apprendistato

Le parti si danno atto che, alla luce dell'evoluzione produttiva del settore e delle relative tecniche di lavorazione che vedono coinvolti con mansioni fungibili e di natura artigianale i componenti dell'intero organico aziendale, sussistono i presupposti per esercitare la possibilità ex art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011 in ordine alla omologazione della durata dell'apprendistato in coerenza con le figure professionali dell'artigianato per tutte le qualifiche sotto disciplinate. Tuttavia, nelle more della ridefinizione contrattuale delle mansioni proprie del comparto della panificazione, le parti - ai sensi della normativa citata - hanno individuato nel presente accordo - già sulla scorta delle declaratorie contrattuali in essere - le figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per tali figure professionali hanno previsto una durata del contratto superiore ai 36 mesi. Il rapporto di apprendistato ha, pertanto, le seguenti durate massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

A1 super, A1	60 mesi
A2	50 mesi
A3 e B3 super	48 mesi
B1, B2, B3	36 mesi
livelli 1°, 2°, 3°A, 3°B	36 mesi
livello 4°	30 mesi
livello 5°	24 mesi

Per i panifici ad indirizzo produttivo industriale le parti concordano che la contrattazione di secondo livello potrà fissare diversa e maggiore durata dell'apprendistato per le figure professionali riconosciute come aventi contenuti competenziali analoghi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende saranno computati presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca al medesimo profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sui seguenti elementi retributivi propri del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello:

- 70%: primi dodici mesi;
- 80%: dal tredicesimo al ventiquattresimo mese;
- 90%: dal venticinquesimo al quarantottesimo mese;
- 95%: dal quarantanovesimo fino alla cessazione del contratto.

Il compenso dell'apprendista non può essere computato secondo tariffe di cottimo.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, anche avvalendosi di strutture formative esterne o dell'Ente bilaterale. Detto percorso è finalizzato all'acquisizione delle corrispettive competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di "e-learning".

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo.

E' allegata al presente accordo, in calce al piano formativo individuale, scheda per la verifica ed autocertificazione della capacità formativa aziendale (Allegato 2).

Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e consegnato in copia all'apprendista entro 30 gg dalla stipulazione del contratto.

E' allegato al presente accordo un modulo di piano formativo individuale (Allegato 2) che potrà essere eventualmente integrato con l'assistenza dell'Ente bilaterale. Sono altresì allegati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante definiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, recanti il programma formativo standard per le figure professionali tipizzate dal c.c.n.l. (Allegato 6).

Le aziende trasmetteranno copia dei piani formativi all'EPIBAN e sue articolazioni territoriali di competenza, entro 60 gg dall'assunzione dell'apprendista.

Laddove la singola azienda intenda definire ed avviare percorsi formativi per profili non espressamente previsti dalla presente intesa, sottoporrà il profilo professionale definito e il relativo percorso formativo all'autorizzazione all'EPIBAN o sue articolazioni territoriali. Quest'ultimo, a sua volta, anche in relazione agli esiti del monitoraggio sopra regolato e delle richieste di autorizzazione pervenute dalle singole aziende, definirà eventuali ulteriori profili formativi per la formalizzazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva.

Formazione: contenuti

Per formazione formale si intende l'esito di un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati "on the job" ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditata, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di "e-learning".

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 4, D.Lgs. n. 167/2011.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale ed igiene;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Formazione professionalizzante: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o, quale opzione delle parti, esterna all'azienda, definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del c.c.n.l. cui il presente accordo accede, entro i limiti di durata massima di seguito specificati:

Qualifica	Ore di formazione annua
A1, B1	100
A2, B2, B3 super	80
A3, B3	60
Livelli 1° e 2°	120
Livelli 3°A e 3°B	80
Livelli 4° e 5°	60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e/o specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Negli schemi, allegati al presente accordo e costituenti parti integranti dello stesso, sono specificati i profili formativi e le ore di formazione da erogarsi in relazione alle singole qualifiche (Allegati 4 e 5).

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. n. 276/2003. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro 5 gg dalla attribuzione della qualifica.

Dichiarazioni a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero modifiche legislative, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Il presente accordo è da considerarsi in vigore dal 26 aprile 2012.

Titolo X

ORARIO DI LAVORO

Art. 29 - (Orario di lavoro)

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro di cui al punto 1 deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane. L'arco temporale di riferimento per il predetto calcolo potrà essere variato dalla contrattazione collettiva di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, a fronte di specifiche ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro da enunciarsi formalmente nei verbali di accordo.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti le aziende comunicano alla competente DPL il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, ove intervenuto mediante ricorso al lavoro straordinario, alla scadenza del periodo semestrale di cui al punto sub 2) che precede.

La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro non potrà superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo diverso accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto.

Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti.

Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni di esse tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.

Art. 30 - (Fissazione dell'orario)

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro secondo le esigenze produttive dell'azienda.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario flessibile, esso decorrerà dalla prima ora successiva all'orario definito e comunicato ai lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali.

Art. 31 - (Flessibilità dell'orario di lavoro)

Alla luce delle peculiarità tecnico-produttive del settore della panificazione che impongono incrementi connessi anche ad eventi non nella disponibilità delle aziende, al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda potrà realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art. 29, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali.

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

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi annuali che saranno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.

Nell'ambito della calendarizzazione l'azienda illustrerà il programma annuale di applicazione della flessibilità all'Osservatorio nazionale ed Organizzazioni sindacali competenti. Comunicherà altresì tempestivamente le eventuali variazioni allo stesso.

Ai fini dell'applicazione del programma di flessibilità di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma stesso.

Titolo XI PART-TIME

Art. 32 - (Lavoro a tempo parziale)

Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro con orario che risulti comunque inferiore al normale orario di lavoro ai sensi dell'art. 29.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

- orizzontale: quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero;
- verticale: quello in cui l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- misto: quello che si svolge secondo una combinazione del lavoro parziale orizzontale e verticale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto. La forma scritta è prevista anche per la formalizzazione della volontà delle parti, da convalidarsi da parte della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con l'assistenza di un R.S.A./R.S.U. o di rappresentante territoriale delle OO.SS. - se richiesto dal lavoratore - di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovranno essere indicati:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni.

Reversibilità e precedenza

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'eccezione del diritto alla trasformazione per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, disciplinato dall'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000, la reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, presuppone la volontà delle parti. Queste ultime potranno concordare termini e condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno del dipendente, con facoltà dell'azienda di assumere a termine altro personale per il completamento del normale orario di lavoro per l'arco temporale interessato delle intese.

Il datore di lavoro, che intenda effettuare assunzione di personale a tempo parziale, fornirà tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta da affiggersi in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il contratto individuale di lavoro può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione.

Relazioni sindacali

Il datore di lavoro informa - per il tramite dell'Associazione datoriale - con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Periodo di comporta per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4, lett. a) del D.Lgs. n. 61/2000 le parti prevedono che nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dall'art. 46 del presente contratto, e pertanto il comporta è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, il datore di lavoro, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto con riferimento, per quest'ultima tipologia, alle giornate lavorative con orario ridotto rispetto all'orario normale, ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto alla prestazione lavorativa concordata per:

- sostituzione di lavoratori assenti;
- punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;
- esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato.

Ai sensi del 2° e 3° comma dell'art. 3 del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino alla concorrenza dell'orario normale di cui all'art. 29 e seguenti del presente c.c.n.l.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate ai sensi della vigente disciplina legale e contrattuale per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%. Le parti concordano che la maggiorazione fissata è omnicomprensiva ed esclude ogni incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti (es. t.f.r.).

Clausole flessibili ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti del contratto individuale di lavoro, con specifico patto scritto - anche contestuale al contratto di lavoro - e con espressa indicazione della data, potranno prevedere clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Su richiesta del lavoratore, questi dovrà essere assistito dal componente della rappresentanza sindacale aziendale dal medesimo lavoratore indicato.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le ragioni di carattere tecnico, organizzativo e sostitutivo specificate al punto che precede (lavoro supplementare e straordinario), possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa non potranno eccedere i limiti fissati in materia di lavoro straordinario.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Il termine di preavviso è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali di cui agli artt. 49 e 50 del presente c.c.n.l.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione perché non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, verranno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali di cui agli artt. 49 e 50 del presente c.c.n.l. secondo le seguenti modalità:

- 10% se prestato con preavviso di 8 giorni,
- 15% se prestato con preavviso di 5 giorni;
- 20% se prestato con preavviso di 2 giorni.

Le maggiorazioni previste non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, per le ragioni di cui all'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 61/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

Le parti, sul punto, richiamano espressamente i principi applicativi dettati dall'art. 4, comma 2, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 61/2000.

Computabilità dei lavoratori a tempo parziale

Ai fini dell'applicazione di norme di legge e di contratto, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'art. 29 del presente contratto; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti degli orari individuati a tempo parziale corrispondente ad unità intere di orari a tempo pieno.

Titolo XII

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Art. 33 - (Lavoro straordinario)

Ad eccezione del caso di cui all'art. 31 (Flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue, incrementabile mediante accordo di secondo livello fra le parti stipulanti il presente contratto, in presenza di comprovate esigenze tecnico-produttive.

Il lavoro straordinario, laddove il lavoratore non fruisca di corrispondente riposo compensativo, sarà compensato con una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 34 - (Lavoro notturno e lavoratore notturno)

E' definito periodo di lavoro notturno quello svolto dalle ore 22 alle ore 5.

E' considerato lavoratore notturno il lavoratore o la lavoratrice che svolge almeno tre ore del suo normale orario di lavoro in via non eccezionale durante tale periodo.

Inoltre, è considerato lavoratore notturno colui che presta il proprio lavoro per almeno tre ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno.

Le cause di eccezionalità protratte per un periodo non superiore a quattro mesi per le quali un lavoratore non è comunque definito lavoratore notturno sono:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in malattia che svolgano la propria attività durante il periodo notturno;
- intervenute carenze di personale adibito al lavoro notturno coperte temporaneamente da prestazioni notturne di altri lavoratori in forza all'azienda;
- punte di maggiore intensità produttiva che rende necessario ricorrere a prestazioni notturne.

Nel caso in cui un lavoratore notturno non risulti più idoneo alle prestazioni notturne e qualora sia dimostrabile da idonea certificazione medica che tale causa di inidoneità sia direttamente imputabile alla prestazione notturna, il datore di lavoro si adopererà per assegnare il lavoratore a mansioni diurne.

Per le imprese con un massimo di 5 dipendenti, ove tale trasferimento a mansioni diurne non risulti oggettivamente possibile per la mancanza in azienda di ruoli da assegnare, il datore di lavoro comunicherà alla Commissione paritetica territoriale tale circostanza.

La Commissione attiverà le opportune procedure, che dovranno concludersi entro tre mesi dalla data di comunicazione, per individuare soluzioni che possano consentire un ricollocamento del lavoratore anche in altre entità aziendali del settore.

In relazione all'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 532/1999, si individua in tre mesi il periodo di riferimento sul quale calcolare come media il limite di 8 ore.

Dichiarazione a verbale

Considerate le caratteristiche delle aziende del settore e le peculiarità che in tali aziende assume il lavoro notturno, le parti si danno reciprocamente atto della oggettiva grave difficoltà di individuare soluzioni praticabili specie per quanto riguarda i limiti di orario giornaliero di lavoro che il D.Lgs. n. 66/2003 prevede per i lavoratori definiti come notturni. A tal fine le parti si attiveranno presso le sedi competenti per richiedere una sospensione delle sanzioni connesse all'applicazione dell'art. 1, D.Lgs. n. 66/2003 in attesa di individuare più idonee soluzioni.

Art. 34 bis - (Lavoro notturno e lavoratore notturno - Maggiorazioni)

Il lavoro svolto tra le ore 21 e fino alle ore 4 sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione normale.

Al lavoratore notturno, come individuato dall'art. 34, verranno riconosciute 8 ore annuali di permessi retribuiti in aggiunta a quelli previsti dall'art. 29, comma 3.

Art. 35 - (Lavoro festivo e domenicale)

Il lavoro prestato in giornate festive nazionali ed infrasettimanali ai sensi di legge sarà retribuito in misura delle effettive prestazioni con la maggiorazione del 20% sulla retribuzione normale.

Al personale impegnato in giornate domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane competerà una maggiorazione del 75% della retribuzione normale indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al personale in servizio nella giornata di domenica, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane, competerà una maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Art. 35 bis - (Flessibilità dell'orario di lavoro domenicale)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 31 che si richiama integralmente, le prestazioni lavorative domenicali in regime di flessibilità saranno retribuite con la maggiorazione del 30% sulla retribuzione normale.

Art. 36 - (Cumulabilità delle maggiorazioni)

Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, non sono cumulabili in misura superiore al 55%.

Dichiarazione a verbale

In relazione agli artt. 34, 35 e 36 del presente c.c.n.l., le parti si impegnano congiuntamente ad un riesame della materia a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica delle normative vigenti in materia di orari.

Titolo XIII FERIE E FESTIVITA'

Art. 37 - (Ferie)

A tutti i lavoratori di cui al presente contratto sarà concesso ogni anno un periodo di riposo retribuito di giorni 26 lavorativi.

Le ferie sono irrinunciabili nella misura di quattro settimane annue ed ogni patto contrario è nullo. Tale periodo va goduto almeno per due settimane, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Il periodo minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto.

Le ferie non possono decorrere da un giorno festivo e non possono essere date in periodi di preavviso o di malattia.

Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie daranno luogo al prolungamento delle ferie medesime o al pagamento delle competenze previste dalla legge per le festività.

Il diritto alle ferie matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni, qualunque sia l'anzianità di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 38 - (Festività nazionali ed infrasettimanali)

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e per il relativo trattamento economico, si fa riferimento a quanto determinato dalle disposizioni di legge.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, annualmente in numero di 11, sono le seguenti:

- Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione di M.V., Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, S. Stefano e il Patrono della città (che sarà sostituito con altra ricorrenza qualora coincida con una festività sopra elencata), 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno.

Il lavoro eseguito in tali giorni sarà retribuito in relazione all'effettiva prestazione con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 35.

Per le festività che hanno cessato di essere tali in base alla legge 5 marzo 1977, n. 54, viene stabilito quanto segue:

- 1) la ex festività del 4 novembre da diritto al lavoratore al trattamento economico previsto per le festività cadenti di domenica;
- 2) le ulteriori 4 festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) saranno usufruite come giornate di riposo compensativo, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo sarà concordato con il datore di lavoro.

Titolo XIV CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 39 - (Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio il dipendente ha diritto ad un congedo retribuito di quindici giorni di calendario. Egli dovrà preavvisare la ditta almeno 15 giorni prima del giorno di inizio del congedo richiesto e, per ottenere il pagamento della retribuzione relativa a tale periodo, ha l'obbligo di esibire entro 60 giorni al datore di lavoro regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione del matrimonio.

In difetto di tali formalità il dipendente perde il diritto di congedo retribuito che deve essere in ogni caso usufruito a tempo debito.

Resta inteso che il congedo sarà retribuito computandolo sulla base della retribuzione normale.

Art. 40 - (Lavoratori studenti)

Fatto salvo quanto disposto in materia dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori che frequentano presso un istituto pubblico un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro-capite" nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.

Gli oneri derivanti saranno a carico dei datori di lavoro in forma collettiva, secondo il principio della mutualità che sovrintende alle Casse mutue.

Titolo XV

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 41 - (Chiamata alle armi)

Nel caso di chiamata alle armi per il servizio di leva valgono le disposizioni di legge.
Al lavoratore chiamato alle armi saranno corrisposte a titolo di premio 4 giornate di retribuzione.

Art. 42 - (Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi non viene risolto il rapporto di lavoro ed il lavoratore avrà diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.
Esaurito il servizio militare tanto di leva che di richiamo, il lavoratore, nel termine di 30 giorni, deve ripresentarsi in azienda per riprendere il servizio.
In caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore da comunicarsi entro il termine predetto, sarà considerato dimissionario.

Titolo XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 43 - (Assicurazioni sociali)

Il lavoratore deve essere assicurato secondo le norme di legge nei confronti:

- 1) degli infortuni sul lavoro;
- 2) delle assicurazioni sociali obbligatorie;
- 3) dei trattamenti di malattia e di prestazioni sanitarie.

Art. 44 - (Infortunio sul lavoro relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)

In caso di infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda, previa convenzione con l'Istituto, anticiperà le indennità a carico dello stesso a condizione che non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso da parte dell'Istituto assicuratore.

Art. 45 - (Trattamento di malattia e di infortunio)

Per le prime tre giornate di malattia non indennizzate dal competente Istituto, verrà corrisposto al lavoratore, malato per un periodo superiore a 5 giorni, da parte del datore di lavoro, il 100% della paga globale come se lavorasse.

Nel caso di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni, le prime tre giornate saranno compensate con il 100% della retribuzione normale.

I trattamenti di cui sopra potranno essere erogati dalle Casse mutue integrative di cui all'art. 47 ove esistenti.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto nelle provincie, per il personale impiegatizio, non fruente di assistenza economica da parte dell'Ente mutualistico, nel caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti spetta l'intera retribuzione per il primo mese e la metà di essa per i

successivi due mesi; nel caso di anzianità di servizio oltre 10 anni, spetta l'intera retribuzione nei primi due mesi e la metà di essa per i successivi quattro mesi.

Per quanto attiene il trattamento economico nel caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per tale quello riconosciuto dal competente Istituto in base alle vigenti disposizioni legislative, le parti fanno riferimento alle norme di legge e alle disposizioni applicative dell'Istituto interessato.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto.

Al lavoratore apprendista in malattia, alla luce dell'inapplicabilità del regime dell'indennità e delle integrazioni previste per le restanti figure contrattuali, sarà erogata dal datore di lavoro una indennità per i primi tre giorni pari al 50% del minimo contrattuale. Sarà altresì erogata per le giornate dalla 4^a alla 9^a una indennità pari al 25% del minimo contrattuale.

Art. 45 bis - (Disposizioni relative a malattia e ad infortunio non sul lavoro)

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno al quale doveva essere adibito il lavoratore interessato, salvo caso di giustificato e comprovato impedimento, al fine di consentire all'azienda di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione farà seguito, entro due giorni, ai sensi e nei modi di legge, l'invio del certificato medico.

Così come previsto dalla legge 30 aprile 1962, n. 283 e dal successivo regolamento del 26 marzo 1980, n. 327, i lavoratori assentatisi per causa di malattia per oltre 5 giorni dovranno presentare il certificato medico dal quale risulti che gli stessi non presentano pericoli di contagio dipendente dalla malattia medesima. Detti certificati dovranno essere rilasciati dai medici curanti o dai medici di cui all'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo; in tali casi il lavoratore sarà tenuto a darne preventiva informazione all'azienda.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 61. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Art. 45 ter - (Malattia insorta durante le ferie)

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità

impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

Art. 46 - (Periodo di conservazione del posto)

Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o di infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo massimo di 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti.

Almeno 24 ore prima che sia superato il limite 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 4 per le aziende artigiane e a mesi 6 per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tale fine il datore di lavoro, 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 in materia di conservazione del posto e di trattamento economico di malattia.

Anche per l'aspettativa di cui sopra vale quanto previsto in tema di reperibilità in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro.

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 col 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 in effetto di preavviso per i panifici ad indirizzo industriale.

Il periodo di sospensione sarà considerato utile ai fini della rivalutazione dell'importo del t.f.r. maturato all'inizio della sospensione stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma, del codice civile.

Fermo restando il trattamento economico previsto all'art. 45, il lavoratore assente 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 potrà essere licenziato.

Art. 47 - (Casse mutue per l'integrazione del trattamento economico di malattia e di infortunio)

Premesso che in ogni regione e/o provincia dovranno essere costituite "Casse mutue integrative per le malattie e infortuni dei dipendenti da aziende di panificazione", le Organizzazioni firmatarie convengono di operare congiuntamente per la risoluzione dei problemi di natura legale e tecnico-organizzativi relativi alla costituzione ed al funzionamento delle Casse medesime.

Le Casse saranno finanziate con contributi posti a carico dei datori di lavoro nella misura del 75% e dei lavoratori nella misura del 25%. Esse avranno il fine di garantire ai lavoratori un trattamento economico integrativo a quello di legge nei periodi di assenza dal lavoro indennizzati dagli Istituti assicurativi, e nel solo caso che sussista il diritto all'indennizzo.

Il lavoratore ha diritto all'integrazione nel solo caso che egli sia in regola con i versamenti delle quote di sua competenza dovute alla Cassa.

Nelle regioni e/o province dove è costituita la Cassa, i datori di lavoro che non vi aderissero saranno tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore nella misura del 100% della retribuzione.

Fatto salvo quanto previsto al 1° e 2° comma dell'art. 45 ove non fossero costituite le Casse, sarà comunque garantita ad ogni singolo lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, una integrazione salariale, per ogni giornata di assenza indennizzata dall'Istituto competente, nelle seguenti misure:

- assenze dal 4° fino al 20° giorno compreso: 25% della retribuzione al netto del rateo di 13^a e 14^a mensilità;

- assenze dal 21° giorno: 30% della retribuzione al netto del rateo di 13^a e 14^a mensilità.

Le integrazioni, nelle entità sopra previste, potranno anche essere determinate, nei contratti regionali o provinciali, in base a quote fisse concordate tra le parti.

Titolo XVII GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 48 - (Gravidanza e puerperio)

Alle lavoratrici di cui al presente contratto saranno applicate le norme di legge e relativi regolamenti. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro prescritta dalla legge alla lavoratrice non competono indennità a carico del datore di lavoro ma a favore della stessa maturano tutti i diritti relativi a ferie, trattamento di fine rapporto, 13^a e 14^a mensilità per le quote non erogate dall'Istituto competente. Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni nè altri diritti connessi, con la sola eccezione del trattamento di fine rapporto.

Titolo XVIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 - (Paghe base nazionali)

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare.

Qualifica A2:

- dal 1° dicembre 2009 incremento di 50 euro;

- dal 1° dicembre 2010 incremento di 47 euro.

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi in assenza di clausole espresse di non assorbibilità, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

A far data dal 1° dicembre 2009 cesserà di essere corrisposta l'I.v.c. (indennità di vacanza contrattuale).

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate la paga base nazionale per tutto il personale qualificato è quella indicata nelle tabelle sottostanti:

Tabella gruppo A	Minimi tabellari dall'1.12.2009	Minimi tabellari dall'1.12.2010	Parametri
A1 super	1.015,80	1.076,67	193
A1	894,05	947,67	170
A2	787,26	834,26	149
A3	670,65	711,03	128
A4	595,33	630,97	113
Tabella gruppo B	Minimi tabellari dall'1.1.2008	Minimi tabellari dall'1.6.2008	Parametri
B1	986,91	1.046,21	188
B2	664,97	704,72	126
B3 SUPER	619,10	656,32	118
B3	590,70	626,03	112
B4	524,66	556,20	100

Art. 50 - (Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)

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

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza al 1° novembre 1991;
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

Alle scadenze di seguito indicate, verranno erogati i seguenti aumenti retributivi sulle paghe base nazionali, con le seguenti decorrenze a tutto il personale qualificato, da riparametrare.

Livello 3°B:

- dal 1° dicembre 2009 incremento di 64 euro;
- dal 1° dicembre 2010 incremento di 60 euro.

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo possono essere assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi in assenza di clausole espresse di non assorbibilità, ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto. A far data dal 1° dicembre 2009 cesserà di essere corrisposta l'I.v.c. (indennità di vacanza contrattuale).

Le paghe base nazionali, riferite ad una prestazione di 173 ore mensili comprensive della contingenza maturata al 31 gennaio 1977, sono le seguenti:

Livelli	Paga base dal 1.12.2009	Paga base dal 1.12.2010	Parametri livello
1°	1.137,34	1.213,77	200
2°	1.049,25	1.119,56	184
3° A	967,35	1.031,94	169
3° B	900,40	960,40	157
4°	759,20	810,02	133
5°	675,04	750,52	119
6°	569,19	607,41	100

Art. 51 - (Scatti di anzianità per i lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale)

A decorrere dal 1° gennaio 1983 per ogni biennio di effettivo servizio prestato nella stessa azienda, gli operai e gli impiegati, hanno diritto a maturare cinque aumenti biennali di anzianità fissati nella misura del 5% da calcolarsi sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza.

Gli scatti di anzianità decorreranno dal primo del mese successivo a quello in cui si compie il biennio. Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito nè questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Gli scatti di anzianità continueranno a maturare ed a rivalutarsi secondo l'attuale sistema normativo fino alla scadenza del prossimo biennio economico del contratto fissata al 31 luglio 1997.

A quella data gli importi maturati verranno congelati in cifra pari ognuno al 5 per cento dei minimi tabellari del livello di appartenenza.

Con effetto dal 1° agosto 1997 tali scatti verranno corrisposti in cifra fissa secondo la seguente tabella.

Livello	Minimi tabellari al 31.7.1997	Scatto in cifra fissa dall'1.8.1997 Lire	Scatto in cifra fissa Euro
1°	1.327.400	66.370	34,28
2°	1.226.300	61.315	31,67
3° A	1.132.800	56.640	29,25
3° B	1.055.000	52.750	27,24
4°	887.300	44.365	22,91
5°	785.000	39.250	20,27
6°	663.700	33.185	17,14

Gli scatti di anzianità già acquisiti e corrisposti in busta paga alla data del 31 luglio 1997 verranno congelati in cifra fissa e dovranno essere erogati senza rivalutazione in occasione dei nuovi scatti, fermo restando il numero massimo indicato al 1° comma del presente articolo.

Nel caso in cui a livello territoriale, alla data del 31 luglio 1997, dovessero risultare minimi tabellari diversi, il calcolo degli scatti in cifra fissa dovrà essere su questi effettuato con i criteri indicati dal presente articolo.

Art. 52 - (Ex indennità di contingenza ed E.d.r.)

L'ex indennità di contingenza sarà computata con i criteri previsti dalla legge n. 38/1986 e successive modifiche ed integrazioni.

Si precisa che la quota oraria si ricava dividendo il valore mensile per 173.

I valori della ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Livello	Importo contingenza
A1S	522,50
A1	522,03
A2	518,57
A3	514,77
A4	512,40
B1	525,23
B2	514,77
B3S	513,27
B3	512,15

Per il personale dipendente per panifici ad indirizzo produttivo i valori dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti:

Livello	Importo contingenza
1°	530,43
2°	527,52
3° A	524,80
3° B	522,58
4°	517,62
5°	514,66
6°	511,17

L'elemento distinto della retribuzione (E.d.r.), pari a Euro 10,33, continuerà ad essere erogato nella misura e con le modalità attualmente in vigore.

Art. 52 bis - ("Una tantum")

Dipendenti panifici artigianali:

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, verrà corrisposta un'indennità di euro 180,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2009 e di euro 90,00 unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2010 dalla quale verrà detratta l'I.v.c. eventualmente versata. Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1° gennaio 2009. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Dipendenti panifici industriali:

Ai lavoratori in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo, verrà corrisposta un'erogazione "una tantum" di euro 260,00 lorde da corrispondersi nella misura di euro 130,00 unitamente alla retribuzione del mese di dicembre 2009 e di euro 130,00 unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2010 dalla quale verrà detratta l'I.v.c. eventualmente versata.

Al personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La predetta indennità sarà percentualmente riproporzionata per il personale assunto dal 1° gennaio 2009. L'indennità di cui sopra non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Titolo XIX

TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Art. 53 - (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

Il lavoratore ha diritto ad una 13^a mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre di ogni anno e ad una 14^a mensilità da corrispondere entro il 1° luglio di ogni anno; tali mensilità aggiuntive saranno commisurate alla retribuzione normale relativa all'ultimo mese di riferimento.

Il diritto alle mensilità aggiuntive matura per dodicesimi, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Queste dovranno essere corrisposte per frazioni di spettanza, ove maturate, anche nel caso di cessazione di rapporto di lavoro, qualunque sia l'anzianità di servizio.

I ratei di 13^a e 14^a mensilità, nella quota corrispondente al periodo di assenza dal lavoro per malattia, non sono a carico del datore di lavoro qualora tali periodi siano obbligatoriamente indennizzati da parte di un Istituto previdenziale.

Sulla scorta di accordo sindacale territoriale sottoscritto da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. la 14^a mensilità potrà essere anticipata nei limiti previsti dal c.c.n.l. o con le diverse modalità oggetto di espresso accordo, o anche erogata pro-quota in 12 rate mensili di uguale importo, fermo restando le vigenti modalità di calcolo o di rivalutazione.

Titolo XX

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - (Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro)

Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: legge n. 604/1966, legge n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990.

Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e preceduti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso in cui all'ultimo comma del successivo art. 61, di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale.

In caso di mancato preavviso, la parte inosservante deve all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.

Titolo XXI

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 55 - (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 cod. civ. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- minimo contrattuale e I.v.c.;
- scatti di anzianità e scatti consolidati;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- E.d.r.;
- 13^a e 14^a mensilità;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità maneggio denaro;
- indennità sostitutiva generi in natura;
- elementi salariali previsti da accordi integrativi di secondo livello;
- maggiorazioni corrisposte in via continuativa e sistematica.

Le somme di cui sopra saranno computate agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi delle assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'art. 2120 cod. civ.

La quota annua da accantonare si otterrà dividendo per 13,5 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno ai lavoratori.

Nota a verbale

Per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1982 valgono i seguenti criteri.

A) Per il personale impiegatizio:

- una mensilità di retribuzione percepita per ogni anno di lavoro prestato.

B) Per tutto il restante personale:

a) per le anzianità maturate al 31 dicembre 1974:

- giorni 12 di retribuzione per ogni anno di lavoro fino a 10 anni;
- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro oltre i 10 anni;

b) per le anzianità maturate dopo il 1° gennaio 1975:

- giorni 15 di retribuzione per ogni anno di lavoro;

c) per le anzianità maturate dopo il 1° aprile 1980:

- giorni 22 di retribuzione per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno saranno conteggiate in ragione di 1/12 per ogni mese compiuto di lavoro.

Le frazioni di mese superiore a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art 55 bis - (Trattamento di fine rapporto - Anticipazioni)

La richiesta di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, fermi restando i limiti previsti dalla L. n. 297/1982 deve essere giustificata dalla documentata necessità di:

eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sè o per i figli.

Quale condizione di miglior favore, definita ex art. 1, legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa. In tale ipotesi il socio dovrà produrre, ove non abbia il verbale di assegnazione:

- l'atto costituito della cooperativa;
- dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o dove versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- dichiarazione del socio dipendente di far pervenire verbale di assegnazione;
- impegno di restituire la somma ricevuta in caso di cessione della quota.

Titolo XXII

PRESTAZIONI INTEGRATIVE

Art. 56 - (Prestazioni integrative)

In tema di previdenza integrativa si rinvia all'accordo sottoscritto tra le parti in data 18 gennaio 2000 e riportato all'Allegato 5.

Titolo XXIII

TURNISTI PANETTIERI

Art. 57 - (Disciplina dei turnisti panettieri)

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

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

Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13^a e 14^a mensilità, festività infrasettimanali e nazionali, ferie e trattamento di fine rapporto, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37% delle spettanze medesime.

Titolo XXIV LAVORO DEI MINORI

Art. 58 - (Disciplina del lavoro dei minori)

L'assunzione al lavoro e le condizioni di lavoro da applicarsi ai minori sono disciplinate dalle relative disposizioni di legge (legge n. 977/1967, D.Lgs. n. 345/1999, legge n. 9/1999, ecc.).

Ai sensi dell'art. 1 della legge n. 977/1967, come modificato dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 345/1999, si intende per bambino il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico; per adolescente il minore di età compresa fra i 15 e i 18 anni e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 345/1999, l'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti.

Si intendono comunque integralmente richiamate tutte le disposizioni di legge in materia di tutela del lavoro dei minori.

Titolo XXV DIRITTI E DOVERI DEL PERSONALE NORME DISCIPLINARI

Art. 59 - (Assenze)

Le assenze dovranno essere tempestivamente comunicate, motivate e giustificate entro 24 ore, salvo casi di comprovato impedimento: in difetto gli assenti sono passibili di sanzione disciplinare di cui all'art. 61 del presente contratto.

Art. 60 - (Diritti e doveri)

Il personale dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, che regola, distribuisce ed assegna il lavoro.

Il lavoratore deve osservare le disposizioni del datore di lavoro o di chi ne fa le veci e conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro.

Deve osservare l'orario di lavoro ed avere la massima cura per la conservazione e la pulizia delle macchine, degli utensili e di quanto gli viene affidato per l'adempimento del suo lavoro.

Dovrà attenersi alle disposizioni di legge o di regolamenti anonari, igienici e sanitari in quanto portati a sua conoscenza. E' vietato fumare sul luogo di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o dolo.

Art. 61 - (Provvedimenti disciplinari)

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione di provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Per i licenziamenti disciplinari previsti dalla lett. e), intimati ai sensi del presente articolo, si applicano i primi tre commi del predetto art. 7, legge n. 300/1970.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dal richiamato art. 7, legge n. 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque allo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione.

Ammonizione - Multa - Sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza. In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà allontanato;
- 8) che introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nel luogo di lavoro;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa o vie di fatto;
- 10) che proceda alla lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di quantitativi di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni di legge, del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale,

all'igiene, alla disciplina, sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle Casse mutue integrative o, in mancanza di queste, al Fondo adeguamento pensione dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- 14) rissa o vie di fatto sul luogo di lavoro;
- 15) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, oppure per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
- 16) gravi offese verso clienti, compagni di lavoro o verso il datore di lavoro;
- 17) lavorazione all'interno del laboratorio, senza autorizzazione del responsabile, di prodotti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di quantitativi di rilevanza;
- 18) irregolarità nelle scritturazioni e/o timbrature dei cartellini di presenza;
- 19) recidiva nella mancanza di cui al precedente punto 12);
- 20) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
- 21) furto;
- 22) danneggiamento volontario di impianti e materiali;
- 23) trafugamento di ricette e procedimenti particolari di lavorazione;
- 24) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 25) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- 26) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
- 27) concorrenza sleale;
- 28) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi rischi alle persone e alle cose;
- 29) insubordinazione grave verso i superiori.

Titolo XXVI PARITA' UOMO-DONNA

Art. 62 - (Parità uomo-donna)

Per quanto riguarda la parità di condizioni uomo-donna si fa espresso riferimento alla legge n. 903/1977 e successive modificazioni, ed alla legge n. 125/1991, allegate al presente contratto (omissis).

Titolo XXVII MOLESTIE SESSUALI

Art. 63 - (Molestie sessuali)

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

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

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

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

Titolo XXVIII LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Art. 64 - (Lavoratori extracomunitari)

Per i lavoratori extracomunitari le parti potranno concordare convenzioni (ex art. 17 della legge n. 56/1987) che prevedano anche periodi di formazione preventiva ed interventi degli enti locali.

Al fine di agevolare i lavoratori extracomunitari nei ricongiungimenti familiari è consentito agli stessi, fatte salve le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e previa formale richiesta e autorizzazione, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo cumulativo delle ferie e dei permessi retribuiti maturati ai sensi del presente contratto.

Titolo XXIX MANCANZA DI ENERGIA ELETTRICA

Art. 65 - (Mancanza di energia elettrica)

Nel caso in cui la mancanza di energia elettrica provenga dall'esterno del panificio e nei casi in cui non vi sia stato tempo materiale per riparare il guasto che ha prodotto l'interruzione, non è dovuto compenso speciale all'operaio per la lavorazione a mano.

Quando invece l'eventuale mancanza di energia sia imputabile ad incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, verrà corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione normale.

Titolo XXX TRAPASSO DI AZIENDA

Art. 66 - (Trasferimento di azienda o di ramo d'azienda)

Ai casi di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda si applicano l'art. 2112 cod. civ. e successive modificazioni ed integrazioni e l'art. 47 della L. n. 428/1990.

Titolo XXXI

INDUMENTI DI LAVORO

Art. 67 - (Indumenti di lavoro)

Ai lavoratori saranno forniti ogni anno gratuitamente i seguenti indumenti:

Operai del Gruppo A):

- 2 paia di calzoni (uno lungo e uno corto);
- 2 canottiere di lana;
- 1 grembiule;
- 2 copricapo.

Altro personale di cui al Gruppo B):

- 2 giacche o due camici o due tute, a seconda dell'attività svolta, nonché due copricapo.

Le modalità pratiche di assegnazione degli indumenti di lavoro saranno stabilite nei contratti integrativi.

Allo scopo di far usufruire anche ai turnisti panettieri i benefici derivanti dal presente istituto, negli accordi integrativi le parti concorderanno le modalità pratiche di attuazione escludendo, di norma, la sua monetizzazione.

Le parti in sede contrattuale locale valuteranno le esigenze e le caratteristiche degli indumenti di lavoro in correlazione con le prescrizioni di legge igienico-sanitarie.

Titolo XXXII

DECORRENZA E DURATA

Art. 68 - (Decorrenza e durata)

Il presente accordo di rinnovo decorre dal 1° luglio 2008 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Titolo XXXIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 69 - (Disposizioni finali)

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro di aziende del settore della panificazione, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle Associazioni firmatarie.

Nota a verbale

A far data dal 28 febbraio 2006 le parti si impegnano a trattare i seguenti istituti contrattuali:

- 1) Casse mutue nazionali;

- 2) Enti bilaterali;
- 3) Straordinario domenicale;
- 4) Orario multiperiodale;
- 5) Previdenza integrativa;
- 6) Secondo livello economico di contrattazione.

In particolare le parti firmatarie del presente accordo auspicano e convengono di adoperarsi reciprocamente affinché tali strumenti vengano adottati nell'ambito di un unico tavolo contrattuale per l'intera categoria.

Accordo-quadro nazionale sul riallineamento retributivo per il settore della panificazione

Premessa

La situazione di grave crisi economica ed occupazionale in cui versa il sistema produttivo di alcune aree del nostro Paese, in particolare del Mezzogiorno, cui sono collegati anche fenomeni di irregolarità che riguardano l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti, impone una svolta nella gestione delle relazioni sindacali nel territorio per agevolare una nuova fase di sviluppo e salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'attuale delicata fase della crescita e dell'azione di sviluppo che, ai diversi livelli interessa numerose aree del Paese, richiede oggi una nuova attenzione e un forte impegno delle parti sociali.

In particolare, lo sviluppo del Mezzogiorno necessita di un supplemento di iniziative che le parti sociali stesse possono svolgere anche attraverso l'avvio di azioni che agevolino la crescita nell'ambito delle regole da parte di tutto il sistema economico dei settori di interesse delle parti ed attraverso il rilancio di un sistema di relazioni sindacali capace di svilupparsi nell'ottica delle difficoltà esistenti e dei problemi da risolvere.

Le parti ritengono di rilevante interesse generale e compito delle parti stipulanti, per contribuire a superare situazioni anomale, promuovere nei modi e nei tempi adeguati una più generalizzata applicazione in particolari aree del Paese del contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende di panificazione.

Il presente accordo recepisce ed è conforme a quanto previsto dall'art. 5, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510 convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, dall'art. 23 della legge n. 196/1997, dall'art. 75 della legge n. 448/1998, e successive modifiche.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue.

- Le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. aderenti rispettivamente alla Federpanificatori e alla FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL potranno realizzare accordi nei territori di cui all'art. 92, par. 3, lett. a), del Trattato istitutivo della Comunità europea per le aziende della panificazione, finalizzati a realizzare gradualmente il riallineamento retributivo rispetto ai trattamenti economici previsti dal vigente c.c.n.l. sottoscritto dalla Federpanificatori e dalla FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL.

- Possono accedere all'accordo provinciale tutte le aziende della panificazione che, alla data di entrata in vigore degli accordi provinciali, siano nelle condizioni di mancata applicazione dell'attuale c.c.n.l. con particolare riferimento agli aspetti retributivi e contributivi. Le aziende interessate possono avvalersene, attraverso espressa comunicazione all'Associazione provinciale aderente alla Federpanificatori ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti.

- Gli accordi provinciali di riallineamento retributivo diventeranno operativi attraverso la sottoscrizione da parte delle imprese di verbali di recepimento con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo

provinciale. Con la sottoscrizione del predetto verbale le imprese si impegnano all'applicazione integrale del vigente c.c.n.l. per i dipendenti da aziende di panificazione e suoi successivi rinnovi ed integrazioni.

- Il verbale di recepimento che dovrà essere sottoscritto dalle imprese che intendono aderire, farà parte integrante dell'accordo provinciale.

- La sottoscrizione del verbale di recepimento avverrà dopo un esame congiunto tra le parti, previa consultazione dei lavoratori interessati in quel momento in forza all'azienda ed adesione degli stessi che ne danno espressa delega alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

- Gli accordi provinciali intervengono per modulare la parte salariale (percentuali e durate) del c.c.n.l. di riferimento, le altre disposizioni contrattuali entreranno invece in vigore immediatamente all'atto dell'adesione, da parte delle singole aziende, all'accordo provinciale di riallineamento.

- Le parti concordano che la percentuale minima da cui avviare il riallineamento retributivo sia pari al 60% del trattamento retributivo previsto dal c.c.n.l. per le aziende di panificazione, composto da paga base nazionale, contingenza, E.d.r.

- Le articolazioni degli aumenti retributivi saranno definite nell'accordo provinciale.

- A decorrere dal giorno successivo alla scadenza del contratto di riallineamento provinciale, saranno applicati integralmente (100%) i trattamenti retributivi previsti dal vigente c.c.n.l. per le aziende di panificazione stipulato tra Federpanificatori e FLAI-CGIL, FAT-CISL, UILA-UIL.

Le percentuali sopra indicate saranno applicate al trattamento retributivo, composto da paga base nazionale, contingenza, E.d.r.

- Gli accordi provinciali ed i relativi verbali di recepimento aziendali dovranno essere depositati presso le Sedi provinciali competenti dell'INPS e dell'UPLMO entro 30 giorni dalla stipula ai sensi dell'art. 5, comma 2, della L. n. 608/1996 e successive modifiche ed inviati in copia all'Osservatorio nazionale che svolgerà azione di monitoraggio rispetto alla diffusione dei verbali di recepimento.

- Nel caso di assunzioni durante il periodo di riallineamento, accertata l'adesione del lavoratore stesso, ai lavoratori interessati verrà applicato l'accordo alla fascia retributiva in vigore alla data di assunzione.

Allegato 1

Contratto di apprendistato
(Schema base-linee-guida)

Con la presente scrittura privata

(La ditta o la società) con sede legale in
.....C.F. e partita IVA iscritta al n. della
CCIAA di posizione INAIL n. in persona del legale rappresentante,
sig. nato a il
- datore di lavoro -
il sig./la sig.ra nato a il residente a
..... via n. C.F.
..... e-mail
- apprendista -

Premesso che

il datore di lavoro intende stipulare un contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e della relativa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore panificazione sottoscritto il Tanto premesso, con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto;

Stipulano e convengono quanto segue

Art. 1

(Costituzione del rapporto di apprendistato)

1. Le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di qualifica professionale a fini contrattuali.
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., secondo quanto stabilito dall'art. 12 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi con termine alla data del
3. L'apprendista verrà iscritto nel libro unico del lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.
4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto avrà effetto a far data dal e verrà comunicata al Sistema delle comunicazioni obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.
5. Il datore di lavoro si impegna altresì ad impartire l'insegnamento pratico e teorico affinché possa conseguire la qualifica ed il livello specificati nel presente contratto.

Art. 2

(Patto di prova)

1. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a secondo le disposizioni del c.c.n.l. per la categoria.

2. Durante detto periodo di prova, l'apprendista svolgerà le mansioni di e sarà reciproca facoltà di ciascuna delle parti recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.

Art. 3

(Inquadramento, qualifica e mansioni)

1. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria con qualifica di secondo le disposizioni del c.c.n.l. panificazione.

2. Il lavoratore avrà le mansioni iniziali di

3. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente secondo le disposizioni del c.c.n.l. vigente.

4. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà il livello del c.c.n.l. panificazione.

Art. 4

(Luogo di assunzione e sede di lavoro)

1. Il luogo di lavoro è stabilito presso la sede di sita in alla via

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 cod. civ. e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto nel piano formativo individuale e negli artt. 5, 7 ed 8 del presente contratto, il datore di lavoro ha facoltà di trasferire l'apprendista presso altre sedi, filiali, stabilimenti e unità produttive.

Art. 5

(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro dell'apprendista è da considerarsi a tempo pieno, ed articolato secondo lo schema seguente:

- dal lunedì al sabato dalle ore alle ore e dalle ore alle ore;
- sabato dalle ore alle ore e dalle ore alle ore

2. Il datore di lavoro potrà modificare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro in ragione delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero in base alle previsioni del contratto collettivo di secondo livello e/o di prossimità.

Art. 6

(Ferie e permessi)

1. La disciplina delle ferie, dei permessi e dei giorni non lavorativi è quella stabilita dalla legge in vigore e dalle disposizioni del c.c.n.l. panificazione vigente.

Art. 7

(Piano formativo individuale)

1. L'apprendista ha diritto di ricevere, in conformità ed in coerenza rispetto al piano formativo individuale sottoscritto tra le parti, la formazione prevista per ciascuno degli anni di durata del periodo formativo di apprendistato dedotto in contratto, finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
2. Il piano formativo individuale sarà incentrato sull'addestramento teorico-pratico ed avrà esecuzione tramite l'affiancamento del tutore e/o personale specializzato e qualificato, ferma restando la partecipazione dell'apprendista alle iniziative di formazione previste dal piano formativo individuale redatto su atto separato che forma parte integrante del presente contratto.
3. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali.

Art. 8

(Referente aziendale)

1. Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un referente aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra
2. Il referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, costante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

Art. 9

(Obblighi e impegni del lavoratore)

1. L'apprendista è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni e indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione.
2. L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista dal piano formativo individuale.
3. L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa.
4. L'apprendista si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
5. L'apprendista si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
6. L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge e dal regolamento aziendale.
7. L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 10

(Retribuzione)

1. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, tenendo conto delle disposizioni del c.c.n.l. vigente.
2. L'apprendista sarà iscritto all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'INAIL per l'Assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e per lo stesso verranno versati secondo la periodicità e nella misura stabilite dalla legge i relativi contributi e premi.

Art. 11

(Salute e sicurezza sul lavoro)

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza.
2. L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anomalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative.

Art. 12

(Recesso e conferma)

1. Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di formazione concordato per l'apprendistato dando preavviso ai sensi del vigente c.c.n.l. della panificazione.
2. Ad eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo di formazione dell'apprendistato il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
3. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso ai sensi del c.c.n.l. panificazione, il rapporto di lavoro prosegue con la conferma dell'apprendista come lavoratore qualificato con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 13

(Informativa al lavoratore e documentazione)

1. Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e al D.M. 10 ottobre 2005 e comunque ai sensi delle norme dettate dal vigente c.c.n.l.
2. Il presente contratto viene consegnato in originale all'apprendista anche al fine di assolvere agli obblighi di informazione di cui all'art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e in seguito dall'art. 40 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e da ultimo, dall'art. 5 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché a quelli sanciti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.
3. All'apprendista viene consegnata in copia la seguente documentazione:
 - regolamento aziendale;
 - regolamento disciplinare;
 - informativa sintetica sulle condizioni applicate al rapporto di lavoro;

- informativa sul trattamento dei dati personali.

Art. 14

(Certificazione del contratto)

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso l'Ente bilaterale intesa ad ottenere la certificazione del presente contratto, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

Art. 15

(Trattamento dei dati personali)

1. In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

Art. 16

(Disposizioni di rinvio)

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge e le disposizioni del c.c.n.l. per il settore della panificazione.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 2

Allegato 2

Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale

Sede (indirizzo)

CAP (comune)

Partita IVA Codice fiscale

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza

Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a il

Residenza/domicilio

Prov. Via

Tel. Fax

E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

..... ..

Esperienze lavorative

Periodi precedenti di apprendistato svolti dal al

Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Periodo di prova dal al con la mansione di

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire

Durata

Categoria/livello di inquadramento iniziale

Categoria/livello di inquadramento finale

3. Referente aziendale

Referente aziendale sig./sig.ra

C.F.

Categoria/livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

a) Competenze relazionali: ore:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto.

b) Organizzazione ed economia: ore:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere le principali regole per interpretare dati ed informazioni.

c) Disciplina del rapporto di lavoro: ore:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro: ore:

- conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- conoscere gli elementi di primo soccorso;
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione degli incendi.

Aree tematiche aziendali/professionali

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- "On the job"
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Visite aziendali
- (Altro)

6. Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/impresa:

Apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

Titolo di studio

Assunto in apprendistato dal

Per conseguire la qualifica di

Impresa

Ragione sociale

Indirizzo

Telefono

Fax

E-mail

Nominativo del referente aziendale

7. Dichiarazione capacità formativa dell'impresa

Con riferimento all'assunzione di

..... in qualità di apprendista, presso l'impresa

..... il sottoscritto

..... in qualità di

..... dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

- sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- (inserire nominativo referente) in qualità di referente aziendale.

Data,

Timbro e firma impresa

Allegato 3

"Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti viene fissato nella misura dello 0,30% delle retribuzioni, di cui lo 0,15% a carico del datore di lavoro e lo 0,15% a carico del lavoratore.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione.

Le Parti concordano di effettuare riunioni periodiche per l'esame della contribuzione associativa, dei relativi tabulati e dati e per la rimozione di tutte le cause che ne limitano l'estensione e l'entità".

Allegato 3

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Formazione interna e/o esterna	Firma referente e apprendista
 ore Periodo dal al	<input type="checkbox"/> "On the job" <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> "E-learning" <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>		Firma referente Firma apprendista
 ore Periodo dal al	<input type="checkbox"/> "On the job" <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> "E-learning" <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>		Firma referente Firma apprendista
 ore Periodo dal al	<input type="checkbox"/> "On the job" <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> "E-learning" <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>		Firma referente Firma apprendista
	Totale ore			

Firma referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Qualificazione avvenuta in data

Con trasformazione del contratto a tempo indeterminato

Con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per

Firma dell'apprendista

Data

Allegato 4

Durata dell'apprendistato professionalizzante per i dipendenti delle imprese artigiane

Attività formative	Area di attività	Qualifiche	Durata apprendistato	Ore annue di formazione professionalizzante	Ore complessive di formazione
Si veda l'Allegato 6 (pagg. 2-7)	Panificaz. ed altre attività manifattur.	A1 super: gestore di laboratorio	60 mesi	100 ore	500 ore
		A1: operaio specializzato	60 mesi	100 ore	500 ore
		A2: operaio qualificato di 1 ^a categoria	50 mesi	80 ore	334 ore
		A3: operaio qualificato di 2 ^a categoria	48 mesi	80 ore	320 ore
		A4: operaio generico e/o comune	Non consentito apprendistato professionaliz.		
Si veda l'Allegato 6, impiegati (pagg. 8-12), operai (pagg. 13-17)	Vendita, distribuz. ed amministr.az.	B1 Mansioni impiegatizie: - gerente - gestore - Direttore	36 mesi	100 ore	300 ore
		B2 Mansioni impiegatizie: - commesso - cassiere - contabile - magazziniere Mansioni operaie: - autista	36 mesi	80 ore	240 ore
		B3 Mansioni operaie: - aiuto commesso - confezionatore	36 mesi	60 ore	180 ore
		B3 super Mansioni operaie B4 Mansioni operaie: - personale di fatica - fattorino	48 mesi	80 ore Non consentito apprendistato professionalizzante	320 ore

Allegato 5

Accordo in tema di previdenza integrativa

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese non più rinviabili di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese, a fronte dell'impossibilità di costituire un fondo di settore per la mancanza di una potenziale platea associativa in grado di garantire adeguato e duraturo equilibrio finanziario, concordano di ricercare in fondi contrattuali chiusi a capitalizzazione esistenti, che già oggi abbiano nelle proprie fonti istitutive e statutarie la possibilità di associare il settore della panificazione come settore affine.

A tal proposito le parti individuano in Alifond il Fondo con cui associarsi e si impegnano ad avviare l'iter procedurale per l'adesione, da concludersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

All'esito di detto iter ed entro 180 giorni dal termine dello stesso, le aziende verseranno al fondo prescelto una quota pari all'1,20% della retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. per ogni lavoratore che avrà deciso liberamente di iscriversi, versando una quota in misura non inferiore all'1% come sopra calcolato.

Le parti contrattuali concordano che l'importo sopra definito non è utile ai fini del calcolo del t.f.r., né al ricalcolo di ogni altro istituto contrattuale di natura retributiva.

Allegato 6

Profili formativi

a carattere professionalizzante per gli apprendisti del settore panificazione

AZIENDE ARTIGIANALI - GRUPPO A - AREA PANIFICAZIONE

Profilo: Gruppo A e B3 super

Qualifiche: Operaio specializzato; operaio qualificato di 1^a categoria; operaio qualificato di 2^a categoria, commesso con mansioni produttive

Area di attività: Panificazione

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;
- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";
- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;
- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
- conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;

- conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
- saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
- conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
- conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
- conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;
- conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);
- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro:

- conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;
- conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- conoscere gli elementi di primo soccorso;
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi, in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- conoscere le materie prime (farine, grassi animali, vegetali, i mix, i coadiuvanti tecnologici) e le loro caratteristiche;
- conoscere le attrezzature e i luoghi deputati alla lavorazione e conservazione dei prodotti;
- conoscere l'organizzazione (ruoli e responsabilità), le tecnologie e le risorse della propria azienda;
- conoscere i tempi e le fasi di realizzazione dei processi produttivi aziendali.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- conoscere la normativa di riferimento relativa alle categorie merceologiche pubblicate in azienda (il pane comune, i pani cosiddetti "speciali", i pani con diverse farine di cereali, i prodotti dolciari e da forno);
- verificare l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti e delle attrezzature da utilizzare;
- coordinare il proprio intervento con quello dei colleghi e con le richieste dei clienti, rispettando i limiti richiesti dalla posizione di ruolo;
- affrontare con autonomia situazioni critiche di ordinaria entità.

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro:

- conoscere la tecnologia degli impasti, della lievitazione della cottura e di tutte le fasi dell'intero ciclo produttivo;
- eseguire l'impasto per particolari tipi di pane;
- conoscere le tecniche di lievitazione;
- applicare le tecniche per la preparazione e lavorazione degli impasti (impasti diretti e indiretti - bighe, poolish, autolisi - il freddo nella panificazione);
- monitorare le condizioni climatiche durante l'intero processo lavorativo;

- predisporre e controllare le scorte di prodotti negozio assicurandone la disponibilità nel luogo e nel momento opportuno;
 - monitorare le condizioni climatiche durante l'intero processo lavorativo;
 - controllare e valutare i tempi di lavorazione in relazione all'intero ciclo produttivo;
 - verificare e segnalare eventuali anomalie del processo produttivo.
- d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):
- con particolare riguardo alla loro funzione, alle caratteristiche di lavorazione tipiche ed ai pericoli insiti in ogni macchina;
 - utilizzare le apparecchiature e gli strumenti di lavoro, caratteristiche tecniche, funzioni, modalità di utilizzo e manutenzione (impastatrici, bilance, piani di lavoro, forni, camere di lievitazione, lavabi, frigoriferi, teglie, utensili, ecc.);
 - predisporre e controllare le apparecchiature e gli strumenti in negozio o in laboratorio, assicurandone la disponibilità nel luogo e nel momento opportuno;
 - saper individuare le informazioni principali espresse sulle etichette (cadenze, conservazione, modalità di utilizzo).
- e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:
- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo del macchinario, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);
 - l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse;
 - curare costantemente la pulizia nei locali di lavoro attraverso l'utilizzo di prodotti necessari a tale funzione;
 - curare il proprio aspetto fisico attraverso il rispetto delle principali norme di igiene personale;
 - conoscere alcuni elementi di microbiologia (batteri, virus, muffe);
 - gestire i presidi per gli interventi di sanificazione dei locali e della persona.
- f) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:
- conoscere le tecniche di produzione di pani nazionali e internazionali;
 - conoscere i difetti del pane ed eventuali correzioni;
 - rispettare attivamente informazioni circa eventuali aggiornamenti nella normativa in riferimento al proprio ambito di lavoro.

AZIENDE ARTIGIANALI - GRUPPO B - IMPIEGATI - AREA VENDITA-DISTRIBUZIONE-AMMINISTRAZIONE

Profilo: Gruppo B - Personale con mansioni impiegate

Qualifiche: Gerente; gestore; Direttore; commesso; cassiere; contabile; magazziniere

Area di attività: Vendita, distribuzione e amministrazione

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;

- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;
- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";
- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;
- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
- conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;
- conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
- saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
- conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
- conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
- conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;
- conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);
- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro:

- conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;
- conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- conoscere gli elementi di primo soccorso;

- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- conoscere le caratteristiche del settore, l'organizzazione aziendale ed in particolare del punto vendita;
- conoscere i prodotti e le loro caratteristiche.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- la corretta offerta del prodotto al pubblico (modalità di vendita per unità di misura, il peso netto, la vendita di unità confezionate e previo frazionamento, il prodotto sfuso, le diverse tipologie merceologiche);
- gli adempimenti basilari fiscali (emissione di scontrino e fattura);
- gli adempimenti HACCP e la gestione degli incassi sia dal punto di vista del maneggio del denaro che della chiusura a fine giornata con gestione del registro corrispettivi;
- il cliente (caratteristiche socio-demografiche, modalità d'interazione comportamento d'acquisto, ecc.);
- raccogliere e interpretare i bisogni e i desideri del cliente.

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro:

- la corretta conservazione dei prodotti (temperature, modalità);
- la corretta esposizione del prodotto al pubblico (etichettatura, prezzo, termine minimo di conservazione, ecc.);
- gli approvvigionamenti ed il controllo degli stessi (quantità, tmc, tipologia del prodotto).

d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):

- conoscere il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (bilancia, registratore di cassa, affettatrici, ecc.);
- uso della modulistica (bolle, ordini, schede di programmazione, ecc.);
- uso del software;
- conoscenza di elementi e metodi per l'ottimizzazione di spazi.

e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:

- le norme igienico-sanitarie (con particolare riferimento al riconoscimento dei prodotti alterati, scaduti o comunque non idonei alla vendita);
- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo dei macchinari, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);
- l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse.

f) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:

- conoscere le tecniche di produzione di pani nazionali e internazionali;
- conoscere i difetti del pane ed eventuali correzioni.

AZIENDE ARTIGIANALI - GRUPPO B - OPERAI - AREA VENDITA-DISTRIBUZIONE-AMMINISTRAZIONE

Profilo: Gruppo B - Personale operaio

Qualifiche: Aiuto commesso; confezionatore; autista

Area di attività: Vendita, distribuzione e amministrazione

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;
- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";
- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;
- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
- conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;
- conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
- saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
- conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
- conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
- conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;

- conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);

- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro:

- conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);

- conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;

- conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;

- conoscere gli elementi di primo soccorso;

- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- le caratteristiche del settore, l'organizzazione aziendale ed in particolare del punto vendita;

- le peculiarità dei prodotti in vendita nel negozio per guidare nella scelta i clienti;

- confezionare il prodotto finito rendendolo gradevole alla vista e mantenendone l'integrità seguendo i principi della conservazione degli alimenti.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- creare un rapporto con il cliente interpretandone i bisogni e adoperandosi per la loro soddisfazione;

- la corretta offerta del prodotto al pubblico (modalità di vendita per unità di misura, il peso netto, la vendita di unità confezionate e previo frazionamento, il prodotto sfuso, le diverse tipologie merceologiche);

- l'immagine aziendale attraverso la propria professionalità;

- gli adempimenti basilari fiscali (emissione di scontrino e fattura).

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):

- la logistica del negozio;

- la corretta conservazione dei prodotti (temperature, modalità);

- la corretta esposizione del prodotto al pubblico (etichettatura, prezzo, termine minimo di conservazione, ecc.);

- conoscere il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (bilancia, registratore di cassa, affettatrici, ecc.).

d) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:

- le norme igienico-sanitarie (con particolare riferimento al riconoscimento dei prodotti alterati, scaduti o comunque non idonei alla vendita);

- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo dei macchinari, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);

- l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse;

- gestire i presidi per gli interventi di sanificazione dei locali e della persona.

e) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:

- le tecniche di produzione di pani nazionali e internazionali;

- i difetti del pane ed eventuali correzioni.

AZIENDE INDUSTRIALI - PROFILO AREA PANIFICI INDUSTRIALI - IMPIEGATI

Profilo: Personale amministrativo

Qualifiche: Capo centro elettrocontabile; addetto all'ufficio personale e manodopera; capo reparto con mansioni di concetto; perito diplomato da istituti tecnici industriali ad indirizzo alimentare; aiuto contabile; fatturista; addetto pratiche personale; stenodattilografo; dattilografo; centralinista

Area di attività: Panifici industriali

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;
- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";
- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;
- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
- conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;
- conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
- saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
- conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
- conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
- conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;
- conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);
- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro:

- conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;
- conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- conoscere gli elementi di primo soccorso;
- saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- conoscere le caratteristiche del settore, l'organizzazione aziendale ed in particolare del punto vendita;
- conoscenza delle fasi del ciclo produttivo e del prodotto nelle sue specifiche tecniche, tecnologie di costo;
- conoscenza delle modalità di lavoro dei dipendenti al fine di ottimizzare la produzione;
- gestione degli ordini.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- la corretta offerta del prodotto al pubblico (modalità di vendita per unità di misura, il peso netto, la vendita di unità confezionate e previo frazionamento, il prodotto sfuso, le diverse tipologie merceologiche);
- gli adempimenti basilari fiscali (emissione di scontrino e fattura);
- gestione dei rapporti con banche, commercialisti, subfornitori.

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro:

- verifica della qualità del prodotto e dei semilavorati;
- uso del software (gestione amministrativa);
- conoscenza della normativa bancaria;
- conoscenza della legislazione fiscale;
- gestione degli ordini.

d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):

- uso della modulistica (bolle, ordini, schede di programmazione, ecc.);
- uso di strumenti di comunicazione (fax, telefono, e-mail);
- la corretta esposizione del prodotto al pubblico (etichettatura, prezzo, termine minimo di conservazione, ecc.);
- conoscenza dei principi di ragioneria e contabilità.

e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:

- le norme igienico-sanitarie (con particolare riferimento al riconoscimento dei prodotti alterati, scaduti o comunque non idonei alla vendita);
- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo dei macchinari, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);
- l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la loro tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse.

AZIENDE INDUSTRIALI - PROFILO AREA PANIFICI INDUSTRIALI - OPERAI

Profilo: Personale operaio/food

Qualifiche: Impastatore; infornatore; conduttore forni; aiutante qualificato in panificazione, pasticceria, ecc.; addetto macchinario interno; addetto preparazione lieviti; aiutante macchine automatiche di confezione

Area di attività: Panifici industriali

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;
- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;
- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;
- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";
- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;
- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
 - conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;
 - conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
 - saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.
- c) Disciplina del rapporto di lavoro:
- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
 - conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
 - conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
 - conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;
 - conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);
 - conoscere le politiche attive del lavoro.
- d) Igiene e sicurezza sul lavoro:
- e) conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- f) conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;
- g) conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- h) conoscere gli elementi di primo soccorso;
- i) saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:
- conoscere le materie prime (farine, grassi animali, vegetali, i mix, i coadiuvanti tecnologici) e le loro caratteristiche;
 - conoscere le caratteristiche dei prodotti utilizzati e la loro adeguatezza rispetto al prodotto da confezionare (carta da imballo).
- b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:
- conoscere la normativa di riferimento relativa alle categorie merceologiche pubblicate in azienda (il pane comune, i pani cosiddetti "speciali", i pani con diverse farine di cereali, i prodotti dolciari e da forno);
 - mantenere integri i prodotti finiti secondo criteri coerenti con le leggi relative alla conservazione;
 - individuare i rischi connessi all'utilizzo di apparecchiature, strumenti di lavoro e adottare i corretti comportamenti professionali atti a prevenirli.
- c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro:
- conoscere le tecniche di lievitazione;
 - applicare le tecniche per la preparazione e lavorazione degli impasti (impasti diretti e indiretti - bighe, poolish, autolisi - il freddo nella panificazione);
 - conoscere tutte le fasi dell'intero ciclo produttivo;
 - monitorare le condizioni climatiche durante l'intero processo lavorativo;

- predisporre e controllare le scorte di prodotti negozio assicurandone la disponibilità nel luogo e nel momento opportuno.

d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):

- le apparecchiature e gli strumenti di lavoro, caratteristiche tecniche, funzioni, modalità di utilizzo e manutenzione (impastatrici, bilance, piani di lavoro, forni, camere di lievitazione, lavabi, frigoriferi, teglie, utensili, ecc.);

- preparare diversi impasti, lievitati e non, a seconda del prodotto desiderato;

- suddividere e modellare gli impasti;

- controllare e valutare i propri tempi di lavorazione in relazione all'intero ciclo produttivo;

- immagazzinare le materie prime secondo le peculiarità di conservazione delle stesse.

e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:

- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo del macchinario, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);

- l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse;

- le caratteristiche chimiche dei prodotti per la pulizia dei locali;

- conoscere alcuni elementi di microbiologia (batteri, virus, muffe);

- gestire i presidi per gli interventi di sanificazione dei locali e della persona.

f) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:

- conoscere le tecniche di produzione di pani nazionali e internazionali;

- valutare, individuare e correggere eventuali anomalie del prodotto durante il processo di lavorazione, confezionamento e conservazione.

Profilo: Personale operaio/no food

Qualifiche: Capo squadra; capo linea; magazziniere responsabile; meccanico; elettricista; addetto alla caldaia; autista; aiuto meccanico; aiuto elettricista; mulettista; custode; portiere

Area di attività: Panifici industriali

Settore: Panificatori

ATTIVITA' FORMATIVE A CARATTERE TRASVERSALE DI BASE

a) Competenze relazionali:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;

- sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;

- saper relazionarsi all'interno dell'azienda secondo il concetto di "bioazienda", applicando un modo innovativo di interpretare la realtà ed i problemi quotidiani per trovare soluzioni e strategie di crescita sempre più efficaci e, quindi, vincenti;

- conoscere i punti di forza e di debolezza del proprio percorso formativo e professionale individuando alcune azioni di miglioramento in vista della nuova esperienza in qualità di apprendista;

- conoscere le principali dinamiche di gruppo proponendo comportamenti adeguati alla natura e agli obiettivi del ruolo svolto nei diversi team di lavoro a cui partecipa;

- ricostruire ed analizzare i propri percorsi di azione, riflettendo sul "come imparare";

- regolare i propri percorsi di azione in base ai feed-back interni ed esterni organizzando e strutturando le informazioni ricevute;

- conoscere e sviluppare strategie efficaci di apprendimento;
- saper analizzare e valutare le proprie motivazioni, interessi, potenzialità e attitudini;
- saper applicare le strategie comunicative per migliorare il proprio stile comunicativo nelle diverse situazioni relazionali interne ed esterne;
- riconoscere le caratteristiche peculiari del proprio stile di comunicazione;
- saper impartire il potere direttivo sul personale gerarchicamente sottoposto;
- conoscere e usare correttamente la lingua italiana in forma corretta ed adeguata rispetto al contesto di riferimento.

b) Organizzazione ed economia:

- conoscere le diverse fasi del ciclo produttivo;
- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali, ed il contesto in cui opera;
- conoscere gli elementi fondamentali del sistema qualità in termini di qualità del processo per l'erogazione del servizio/prodotto;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscere e saper applicare soluzioni innovative in caso di problemi organizzativi in relazione al proprio ruolo;
- conoscere le principali regole per interpretare dati e informazioni;
- conoscere gli elementi gestionali dell'impresa: i concetti di efficacia e di efficienza;
- saper applicare la giusta metodologia per effettuare un'analisi scientifica del posto di lavoro in modo da garantire una visione integrata che associa i seguenti aspetti: sociali, ergonomici, tecnici ed organizzativi.

c) Disciplina del rapporto di lavoro:

- saper operare nel rispetto delle norme della contrattazione collettiva e conoscere il potere disciplinare;
- conoscere gli elementi essenziali del contratto di lavoro in termini di forma, oggetto, formazione e informazione;
- conoscere le principali caratteristiche del contratto di apprendistato e, in generale, del rapporto di lavoro;
- conoscere i principali diritti e doveri di un lavoratore e i soggetti preposti alla loro tutela e rispetto;
- conoscere gli elementi che costituiscono il costo del lavoro ed i soggetti/enti preposti alla gestione e/o tutela di alcuni di questi (Enti previdenziali e del lavoro, enti di gestione dei fondi pensionistici integrativi);
- conoscere le politiche attive del lavoro.

d) Igiene e sicurezza sul lavoro:

- f) conoscere la normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008);
- g) conoscere le norme di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti il settore della panificazione;
- h) conoscere i dispositivi di protezione individuale e le attrezzature presenti in azienda;
- i) conoscere gli elementi di primo soccorso;
- j) saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

CONTENUTI E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) Conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale:

- conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale;
- conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali;
- conoscere gli strumenti e i macchinari di lavoro;

- possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera;
- conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali.

b) Conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità:

- saper operare in un'ottica di manutenzione preventiva per contenere/ridurre gli effetti derivanti da fermi impianto, anomalie di processo, materiali mancanti o non idonei;
- individuare i rischi connessi all'utilizzo di apparecchiature, strumenti di lavoro e adottare i corretti comportamenti professionali atti a prevenirli;
- saper applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni;
- essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economiche-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione).

c) Conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro:

- saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione;
- saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti;
- saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine;
- saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati;
- conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione.

d) Conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro):

- le apparecchiature e gli strumenti di lavoro, caratteristiche tecniche, funzioni, modalità di utilizzo e manutenzione (impastatrici, bilance, piani di lavoro, forni, camere di lievitazione, lavabi, frigoriferi, teglie, utensili, ecc.);
- operare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e apparati ed eseguirne il collaudo;
- conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici.

e) Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale e igiene:

- la sicurezza sul lavoro e l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 (precauzioni di utilizzo del macchinario, le corrette modalità operative, l'obbligo di informazione da e verso il datore di lavoro);
- l'igiene degli alimenti e della persona addetta alla loro manipolazione, il D.Lgs. n. 155/1996 HACCP e la loro tracciabilità del prodotto alimentare, gli allergeni e le precauzioni connesse;
- le caratteristiche chimiche dei prodotti per la pulizia dei locali;
- conoscere alcuni elementi di microbiologia (batteri, virus, muffe);
- gestire i presidi per gli interventi di sanificazione dei locali e della persona.

j) Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto:

- conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione;
- saper analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni;
- essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione).