

C.C.N.L. ALIMENTARI 6 MAGGIO 2004

SINTESI DELLE NOVITA'

Di seguito forniamo un'ampia sintesi delle **numerose novità intervenute con la sottoscrizione del C.C.N.L. 6 maggio 2004** per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria alimentare, che ha sostituito il C.C.N.L. 14 marzo 2000, scaduto lo scorso 31 dicembre.

Sono stati sottoscritti quattro diversi documenti:

- il primo contiene i testi di 29 articoli modificati rispetto al precedente C.C.N.L. e di due nuovi istituti (lavoro intermittente e lavoro ripartito);
- il secondo ed il terzo la regolamentazione dell'apprendistato e della somministrazione di lavoro ai sensi ed in applicazione del D. Lgs. n. 276/2003 (Legge Biagi);
- il quarto è il verbale con il quale si dà atto che le regolamentazioni dell'apprendistato e della somministrazione di lavoro diventeranno parte integrante del C.C.N.L. ed immediatamente efficaci dal momento della effettiva operatività dei due istituti.

E' importante rilevare e sottolineare che è il primo contratto nazionale che ha dato completa attuazione a tutto ciò che il D. Lgs. n. 276/2003 (Legge Biagi) ha demandato alle parti di regolamentare: part-time, apprendistato, somministrazione di lavoro, contratti di inserimento, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

Per il settore "Panificazione industriale", l'adeguamento degli istituti contrattuali è stato rinviato al momento della stesura del testo contrattuale.

1 – Decorrenza e durata

Fatte salve le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2004 ed ha validità:

- fino al 31 dicembre 2005, per la parte economica;
- fino al 31 dicembre 2007, per la parte normativa.

2 – Relazioni industriali (art. 1)

Osservatorio nazionale di settore	<p>1 - Entro il 31.12.2004 verrà costituito il Gruppo ristretto di coordinamento dell'Osservatorio nazionale, che si riunirà per individuare priorità di analisi istruttorie dell'Osservatorio stesso ed eventuali interventi delle Parti nei confronti di Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni in ordine alle problematiche di interesse del settore ed alle possibili soluzioni.</p> <p>Nella stessa occasione verrà predisposto un programma di lavoro con relative ipotesi operative.</p> <p>Le successive riunioni si susseguiranno con cadenza di norma semestrale.</p> <p>Tra le priorità del Gruppo ristretto, particolare rilevanza verrà data alle analisi sulle linee di politica agroindustriale, anche al fine di assumere posizioni concertate in tutte le occasioni di confronto con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie.</p> <p>2 – Allargamento delle competenze dell'esistente Commissione paritetica nazionale pari opportunità al mobbing, con l'intento di pervenire ad una definizione di tale fenomeno alla luce della legislazione vigente ed alla elaborazione di proposte condivise in merito a possibili modifiche della legislazione medesima ed a conseguenti adeguamenti delle norme contrattuali.</p> <p>3 – Creazione di una specifica Sezione in tema di ambiente e sicurezza alimentare, i cui compiti specifici riguarderanno le materie della qualità e sicurezza degli alimenti, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.</p> <p>4 - Creazione di una specifica Sezione "Formazione" dell'Osservatorio, alla quale sono attribuiti i seguenti compiti:</p> <ul style="list-style-type: none">- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle
--	---

	<p>piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane; - individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità; - elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa. <p>In quest'ambito, la Sezione potrà inoltre prevedere forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.</p>
--	--

3 – FORMAZIONE (ART. 2)

Il terzo e quarto comma del precedente articolo sono stati così sostituiti:

"Anche in coerenza con gli obiettivi/progetti della specifica Sezione dell'Osservatorio di cui all'art. 1, le parti aziendali valuteranno l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

- a) al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- b) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
- c) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale, che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
- d) alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui agli artt. 11, 11 bis, 29 e 36 del presente CCNL;
- e) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) di cui all'allegato 2 del presente CCNL ed ai responsabili del servizio prevenzione protezione (RSPP).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con "Fondo formazione PMI", nonché attraverso l'utilizzo:

- del monte ore di cui all'art. 39, se non già utilizzato per gli scopi specifici;
- delle ferie e/o delle ROL nel limite massimo di 24 ore annue.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente."

4 – DISPONIBILITÀ DEL TESTO CONTRATTUALE (ART. 3), HA SOSTITUITO "AFFISSIONE DEL CONTRATTO" DEL PRECEDENTE C.C.N.L.

La dizione del precedente articolo è stata così sostituita:

"Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei lavoratori presso la Direzione aziendale."

5 – Diritti sindacali (art. 5)

Permessi per cariche sindacali	Per il calcolo del numero di ore spettanti alla R.S.U., sono stati: <ul style="list-style-type: none"> - eliminati i lavoratori stagionali; - inseriti i lavoratori a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto (in precedenza tale durata era di sei mesi).
R.S.U.	Nel primo comma, per il raggiungimento dei 15 dipendenti sono stati: <ul style="list-style-type: none"> - esclusi i Viaggiatori e Piazzisti; - inclusi i lavoratori a tempo determinato, di cui all'art. 8 del C.C.N.L.

6 – Assunzione

- 1 – Nell'elenco di ciò che l'azienda deve comunicare al lavoratore all'atto dell'assunzione è stato inserito "l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale.
- 2 – Tra i documenti, che il lavoratore deve consegnare all'azienda all'atto dell'assunzione, è stato precisato

che il libretto di lavoro deve essere consegnato solo se in possesso del lavoratore.

3 – All’atto dell’assunzione, l’azienda deve consegnare al lavoratore:

- **il modulo di adesione al FONDAPI;**

- **copia del C.C.N.L.**, in caso di prima assunzione in azienda che applica il C.C.N.L. Unionalimentari.

7 – Periodo di prova (art. 7)

I giorni di prova di effettiva prestazione sono stati così **incrementati** (tra parentesi e in *corsivo* quelli previsti dal precedente C.C.N.L.):

Livelli	Giorni
Quadri, 1° e 2°	130 (130)
3°, 4° e 5°	90 (65)
6°	40 (25)
7°	35 (25)
8°	30 (15)

8 - Tempo determinato (art. 8)

Pur essendo già stato regolamentato nel corso della vigenza del precedente contratto, in applicazione del D. Lgs. n. 368/2001, al testo sono state apportate le seguenti ulteriori modifiche/integrazioni:

Casistica	<p>1 - Nella peraltro già ampia precedente casistica, sono state inserite le “operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti” ed i lavoratori assunti per queste operazioni sono stati esclusi dalle percentuali massime previste dalla “Normativa comune”.</p> <p>2 - Per i contratti a tempo determinato conclusi nelle “fasi di avvio di nuove attività”, esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell’art. 10, comma 7, lett. a) del D. Lgs. n. 368/2001, ne è stata data la definizione nel testo contrattuale, anziché demandarla al livello territoriale, come previsto dal precedente C.C.N.L.:</p> <p>Per “fase di avvio di nuove attività” è stato pertanto definito:</p> <ul style="list-style-type: none">- un periodo di tempo fino a 18 mesi per l’avvio di una nuova unità produttiva;- nonché quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. <p>Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.</p> <p>3 – In apposita nota a verbale è stato precisato che, fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale, potranno valutare l’opportunità di individuare ulteriori concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10, D. Lgs. n. 368 del 2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all’art. 1 del medesimo decreto.</p>
Precedenze	<p>Il diritto di precedenza è stato così ulteriormente regolamentato:</p> <ul style="list-style-type: none">- si esercita mediante richiesta, che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato;- in ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta da parte del datore di lavoro viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;- il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni (a tempo determinato o indeterminato, per la medesima qualifica e mansioni fungibili, tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate), assumerà prioritariamente i lavoratori, già precedentemente assunti a tempo determinato, almeno nella misura del 70% delle assunzioni da effettuare.

9 – Somministrazione di lavoro (art. 8 bis)

A seguito dell’entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003, che ha sostituito la normativa dei precedenti rapporti di lavoro interinale con la “Somministrazione di lavoro”, è stata data attuazione agli articoli da 20 a 28 di tale D. Lgs., modificando il precedente articolo 8 bis (Lavoro temporaneo).

La nuova regolamentazione sotto esaminata diventerà tuttavia parte integrante del C.C.N.L. ed

immediatamente efficace solo dal momento della effettiva operatività, cioè da quando le agenzie per il lavoro, di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 276/2003, saranno autorizzate dal Ministero del lavoro a svolgere attività di somministrazione.

Sino a tale data rimane pertanto in vigore la regolamentazione del lavoro temporaneo, prevista dall'art. 8 bis del C.C.N.L. 14.3.2000.

Somministrazione a tempo indeterminato	In applicazione del rinvio disposto dall'art. 20, comma 3 lettera i) del D. Lgs. n. 276/2003, è stato concordato che le Parti, in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
Somministrazione a tempo determinato	1 - Sono state confermate le precedenti causali, non più a titolo esemplificativo ma riferibili anche all'attività ordinaria dell'impresa. 2 - Sono stati riportati: - i casi nei quali il contratto di somministrazione di lavoro è vietato (art. 20, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003); - il dovere di informazione, da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e di formazione ed addestramento all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 626/1994.
Premio per obiettivi	Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.
Principio di non discriminazione	Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore , nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole , rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente: - all'importo della retribuzione; - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; - all'accesso ai servizi aziendali; - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal C.C.N.L.; - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003. Quanto sopra previsto relativamente al trattamento retributivo non trova applicazione, in conformità all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

10 – Normativa comune al Tempo determinato (art. 8) ed alla Somministrazione di lavoro (art. 8 bis)

Fatte salve le esclusioni esplicitamente previste negli artt. 8 e 8 bis, il numero di ore/anno, utilizzabili separatamente o congiuntamente per i due istituti, sono state significativamente aumentate (tra parentesi e in corsivo le percentuali previste dal precedente C.C.N.L.).

1 - L'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- **20%** (15%) per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- **14%** (10%) per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

2 - In caso di utilizzo dei due istituti, il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- **30%** (25%) per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);

- **20%** (15%) per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

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

Inoltre, tutte le percentuali di cui sopra potranno essere aumentate:

- dai contratti collettivi aziendali;

- fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

11 – Lavoro a tempo parziale (art. 9)

In attuazione delle modifiche e dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, è stata profondamente modificata la normativa contrattuale sul lavoro a tempo parziale.

Di seguito ne riportiamo il nuovo testo, che sostituisce completamente il precedente.

Tipologia di rapporti a tempo parziale	<p>In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>* Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none">- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale". <p>* L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).</p> <p>* Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.</p> <p>* Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 6 del C.C.N.L.</p>
Clausole elastiche e flessibili	<p>Le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:</p> <ul style="list-style-type: none">- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. <p>La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.</p> <p>Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.</p> <p>Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.</p> <p>In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario</p>

	<p>(clausola di flessibilità) ovvero variare, anche se solo per un periodo pre-determinato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part time verticali o misti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso: <ul style="list-style-type: none"> - di almeno 5 giorni lavorativi; - comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive; - erogando al lavoratore una maggiorazione del: <ul style="list-style-type: none"> - 15% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 25, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso; - 20% della retribuzione oraria, calcolata con i criteri di cui all'art. 25, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso. <p>Quanto sopra non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa; - qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro. <p>Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata; c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche; d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni; e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.
<p>Comunicazioni ed informazioni</p>	<p>Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale; - ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
<p>Precedenze</p>	<p>In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale 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 con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.</p> <p>In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta 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, nei limiti del:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti; - 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti. <p>Tali domande saranno prese in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se motivate da documentate necessità di: <ol style="list-style-type: none"> a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di

	<p>riabilitazione per tossicodipendenti; b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni; c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <ul style="list-style-type: none"> - se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta; - in ordine cronologico di presentazione; - se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale; - qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.
<p>Prestazioni supplementari e straordinarie</p>	<p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria alimentare, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. 25.2.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto; - prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art 25. <p>Il lavoro supplementare è ammesso, nel limite massimo complessivo dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 19 :</p> <p>a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti; - del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti; - del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti; <p>In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;</p> <p>b) oltre il limite di cui al precedente punto a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito</p> <p>In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30%.</p> <p>Tali maggiorazioni, calcolate con i criteri di cui all'art. 25, comprendono l'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.</p> <p>Sono fatti salvi accordi di recupero a regime ordinario delle maggiori ore prestate, anche con l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 20 (in quest'ultimo caso le maggiorazioni sono quelle previste dallo stesso art. 20).</p> <p>Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.</p> <p>Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.</p> <p>Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 25 del presente contratto.</p> <p>L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.</p> <p>Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:</p> <p>a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi</p>

	<p>malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;</p> <p>b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;</p> <p>c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;</p> <p>d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;</p> <p>e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.</p>
Principio di non discriminazione	<p>Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.</p> <p>In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'importo della retribuzione oraria; - la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; - la maternità; - la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; - l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; - l'accesso ai servizi aziendali; - i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.; - i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni. <p>Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.</p> <p>Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.</p>
Computo dei lavoratori a tempo parziale	<p>In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.</p> <p>Ad esempio :</p> <ul style="list-style-type: none"> • azienda con un lavoratore a tempo parziale fino a 20 ore settimanali : non si computa; • azienda con un lavoratore a tempo parziale superiore a 20 ore : si computa come una unità ; • azienda con due lavoratori a tempo parziale, ciascuno con un orario settimanale di 20 ore : si computano come una unità; • azienda con due lavoratori a tempo parziale, di cui uno a 20 ore e l'altro a 30 ore settimanali : si computano come una unità; • azienda con due lavoratori a tempo parziale, di cui uno a 25 ore e l'altro a 36 ore settimanali : si computano come due unità.

12 - Congedi (art. 11 bis)

In applicazione di varie normative di legge, sono state regolamentate le seguenti tipologie di permessi:

* **Permessi per eventi e cause particolari (art. 4 della Legge n. 53/2000)**

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto per legge a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente

entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Il C.C.N.L. ne definisce le modalità di richiesta e concessione.

*** Congedi parentali (art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001)**

Ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi 8 anni di vita, ha diritto per legge di astenersi dal lavoro per 10 mesi.

Il C.C.N.L. estende tale periodo a 12 mesi e definisce le modalità di richiesta e concessione.

Formattato

*** Congedi per la malattia del figlio (art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001)**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto per legge di astenersi dal lavoro:

- per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni;

- nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

Il C.C.N.L. estende tale ultimo periodo a 7 giorni lavorativi all'anno e ne definisce le modalità di richiesta e concessione.

*** Congedi per la formazione (art. 5 della Legge n. 53/2000)**

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può per legge richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo di 10 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il C.C.N.L. estende tale periodo a dodici mesi e ne definisce le modalità di richiesta e concessione.

Formattato

*** Congedi per gravi motivi familiari (art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000)**

Il lavoratore può richiedere per legge un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Il C.C.N.L. ne definisce le modalità di richiesta e concessione.

13 – Apprendistato (art. 12)

Tenuto conto che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato ai sensi degli artt. 48, 49 e 50 del D. Lgs. n. 276/2003 è affidata a soggetti esterni rispetto ai firmatari del nuovo C.C.N.L., le parti, **al fine di consentire l'immediata applicazione della nuova disciplina, hanno concordato di considerarla parte integrante del C.C.N.L. ed immediatamente efficace, dal momento della effettiva operatività di tale istituto.**

Sino a tale data rimane pertanto in vigore la regolamentazione dell'apprendistato, prevista dall'art. 12 del C.C.N.L. 14.3.2000.

Disciplina del contratto di apprendistato	Ai sensi degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi: a) forma scritta del contratto , contenente l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale; b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo; c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 54 per il livello a cui appartiene; e) possibilità per il datore di lavoro e per l'apprendista di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 (preavviso).
Periodo di prova	L'assunzione dell'apprendista è sempre fatta con un periodo di prova , espresso in giorni di effettiva prestazione, risultante dalla lettera di assunzione, non superiore a quello previsto dall'art 7 per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento .
Aumenti pe-	Per i soli apprendisti di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 (apprendistato professiona-

riodici di anzianità	lizzante) trasformati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo dell'intera durata del periodo di apprendistato. Pertanto ad esempio, in caso di apprendistato di 48 mesi, l'apprendista acquisirà il primo aumento periodico di anzianità dopo 8 mesi dalla trasformazione a tempo indeterminato. Infatti $48 \text{ mesi} : 3 = 16 + 8 = 24 \text{ mesi}$.																																																																											
Durata	<p>1 – Apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione</p> <p style="text-align: right;">Livello finale e durata (mesi)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%; text-align: center;">7°</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">oltre il 6°</td> </tr> <tr> <td>1.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)</td> <td style="text-align: center;">24</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere</td> <td style="text-align: center;">18</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td></td> </tr> </table> <p>2 – Apprendistato professionalizzante</p> <p style="text-align: right;">Livello finale e durata (mesi)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;"></td> <td style="width: 5%;"></td> <td style="width: 5%; text-align: center;">7°</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">6°</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">5°</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">4°</td> <td style="width: 5%; text-align: center;">oltre il 4°</td> </tr> <tr> <td>2.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> * fino a 50 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td style="text-align: center;">66</td> <td style="text-align: center;">72</td> <td></td> </tr> <tr> <td> * da 51 a 250 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td style="text-align: center;">60</td> <td></td> </tr> <tr> <td> * oltre 250 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">34</td> <td style="text-align: center;">38</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> * fino a 50 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td style="text-align: center;">60</td> <td style="text-align: center;">66</td> <td></td> </tr> <tr> <td> * da 51 a 250 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td style="text-align: center;">48</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td></td> </tr> <tr> <td> * oltre 250 dipendenti</td> <td style="text-align: center;">24</td> <td style="text-align: center;">28</td> <td style="text-align: center;">32</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">42</td> <td></td> </tr> </table> <p>3 – Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione La durata e la regolamentazione è demandata, per legge, alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.</p>			7°	oltre il 6°	1.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36		1.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere	18	30				7°	6°	5°	4°	oltre il 4°	2.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)							* fino a 50 dipendenti	42	48	54	66	72		* da 51 a 250 dipendenti	36	42	48	54	60		* oltre 250 dipendenti	30	34	38	42	48		2.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere							* fino a 50 dipendenti	36	42	48	60	66		* da 51 a 250 dipendenti	30	36	42	48	54		* oltre 250 dipendenti	24	28	32	36	42	
		7°	oltre il 6°																																																																									
1.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)	24	36																																																																										
1.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere	18	30																																																																										
		7°	6°	5°	4°	oltre il 4°																																																																						
2.1 - Con scuola dell'obbligo o invalidi (L. 68/1999) o portatori di handicap (L. 104/1992)																																																																												
* fino a 50 dipendenti	42	48	54	66	72																																																																							
* da 51 a 250 dipendenti	36	42	48	54	60																																																																							
* oltre 250 dipendenti	30	34	38	42	48																																																																							
2.2 - Con titolo di studio post- obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere																																																																												
* fino a 50 dipendenti	36	42	48	60	66																																																																							
* da 51 a 250 dipendenti	30	36	42	48	54																																																																							
* oltre 250 dipendenti	24	28	32	36	42																																																																							
Incrementi e decrementi della durata	<p>1 – Per gli apprendisti, che verranno assunti ai sensi del precedente punto 2, i periodi eventualmente effettuati nell'ambito dell'apprendistato di cui al precedente punto 1 si sommano ai periodi indicati nella tabella, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi.</p> <p>2 - Una riduzione del periodo di apprendistato di 6 mesi è riconosciuta ai lavoratori di cui ai precedenti punti 1 e 2, che, nei 12 mesi precedenti all'assunzione, abbiano svolto, presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio nelle stesse mansioni.</p> <p>3 - La durata dell'apprendistato, di cui ai precedenti punti 1 e 2, è incrementata di 12 mesi, entro il limite massimo complessivo di 72 mesi, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soggetti che hanno seguito terapie riabilitative per il recupero di stati di tossicodipendenza o alcoldipendenza; - soggetti che, per il loro stato personale e/o familiare, sono seguiti dai servizi sociali; - ex detenuti e detenuti ammessi al lavoro esterno o in libertà condizionale o in misura alternativa/sostitutiva alla detenzione. 																																																																											
Retribuzione	<p>1 – Apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione La retribuzione è quella prevista dall'art. 53, comma 1 del D. Lgs n. 276/2003 e pertanto, per l'intera durata dell'apprendistato, di due livelli inferiore a quello finale.</p> <p>2 – Apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione Il trattamento economico è così determinato: - per il primo periodo, di cui alla tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a</p>																																																																											

	<p>quello di destinazione finale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - per il secondo periodo, di cui alla tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; - per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale. <p>Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato :</p> <ul style="list-style-type: none"> - per il primo periodo, di cui alla tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale; - per il secondo periodo, di cui alla tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale. <p>L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello.</p> <p>Tenuto conto che la contribuzione INPS a carico dell'apprendista è attualmente pari al 5,54 % e che invece la stessa è pari all'8,89 % per i lavoratori di aziende fino a 15 dipendenti e al 9,19 % per i lavoratori di aziende con oltre 15 dipendenti, la retribuzione lorda dell'apprendista a cui compete il livello di destinazione finale deve essere pertanto così ridotta :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3,547 % per le aziende fino a 15 dipendenti compresi; - 3,864 % per le aziende oltre i 15 dipendenti. <p>Ai fini retributivi il periodo di apprendistato è così suddiviso:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Durata complessiva</th> <th>Primo periodo</th> <th>Secondo periodo</th> <th>Terzo periodo</th> </tr> <tr> <th>mesi</th> <th>mesi</th> <th>mesi</th> <th>mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>24</td><td>12</td><td>12</td><td>----</td></tr> <tr><td>28</td><td>9</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>30</td><td>10</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>32</td><td>10</td><td>11</td><td>11</td></tr> <tr><td>34</td><td>11</td><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>36</td><td>12</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>38</td><td>12</td><td>13</td><td>13</td></tr> <tr><td>42</td><td>14</td><td>14</td><td>14</td></tr> <tr><td>48</td><td>16</td><td>16</td><td>16</td></tr> <tr><td>54</td><td>16</td><td>16</td><td>22</td></tr> <tr><td>60</td><td>17</td><td>17</td><td>26</td></tr> <tr><td>66</td><td>19</td><td>19</td><td>28</td></tr> <tr><td>72</td><td>19</td><td>19</td><td>34</td></tr> </tbody> </table>	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	mesi	mesi	mesi	mesi	24	12	12	----	28	9	9	10	30	10	10	10	32	10	11	11	34	11	11	12	36	12	12	12	38	12	13	13	42	14	14	14	48	16	16	16	54	16	16	22	60	17	17	26	66	19	19	28	72	19	19	34
Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo																																																										
mesi	mesi	mesi	mesi																																																										
24	12	12	----																																																										
28	9	9	10																																																										
30	10	10	10																																																										
32	10	11	11																																																										
34	11	11	12																																																										
36	12	12	12																																																										
38	12	13	13																																																										
42	14	14	14																																																										
48	16	16	16																																																										
54	16	16	22																																																										
60	17	17	26																																																										
66	19	19	28																																																										
72	19	19	34																																																										
Formazione	Fermo restando quanto previsto dagli art. 48, comma 4, art. 49, comma 5 e art. 50, comma 3, rispettivamente per le tre tipologie di apprendistato, la definizione delle modalità di erogazione ed articolazione della formazione, di cui agli artt. 48, comma 4, lettera c), e art. 49, comma 5, lettera b), è stata rinviata agli accordi territoriali di categoria.																																																												
Lavoro notturno e straordinario	In apposita nota a verbale è stato ricordato che, ai sensi del D.Lgs 66/2003, gli apprendisti maggiorenni possono essere adibiti sia al lavoro notturno che al lavoro straordinario nei limiti previsti per i lavoratori non apprendisti.																																																												

14 – Contratto di inserimento (art. 12 bis)

In applicazione degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, è stato riscritto completamente l'art. 12 bis, in sostituzione del precedente, che era riferito ai contratti di formazione (C.F.L.), abrogati dall'art. 86, comma 9 del d. Lgs. n.276/2003.

E' importante sottolineare che **l'articolo in esame non prevede alcuna limitazione al numero massimo di lavoratori assumibili con contratto di inserimento**, nonostante che tale possibilità sia invece prevista dall'art. 58, comma 2 del D. Lgs n. 276/2003.

Di seguito riportiamo integralmente il nuovo testo dell'art. 12 bis.

Definizione e campo di applicazione	<p>Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:</p> <p>a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;</p> <p>b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera d) del D. Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;</p> <p>c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;</p> <p>d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;</p> <p>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;</p> <p>f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p> <p>Nota a verbale Le parti richiederanno al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: * che, ai fini di cui sopra, tra i "disoccupati di lunga durata" vengano ricompresi anche gli "inoccupati di lunga durata", come definiti dall'art. 1, comma 1, lettera e) del D. Lgs. n. 297/2002 e pertanto coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani, cioè, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lettera b) del D. Lgs. n. 297/2002, i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti; * relativamente all'art. 54, comma 1 lettera d) del D. Lgs. n. 276/2003: - se la dizione "almeno 2 anni" debba essere intesa come gli ultimi 2 anni di calendario rispetto all'assunzione ovvero 2 anni in un determinato arco temporale; - se con la dizione "che non abbiano lavorato" debba intendersi qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma, e come considerare eventuali attività occasionali.</p>
Condizioni per l'assunzione	<p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:</p> <p>* il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;</p> <p>* che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori che si siano dimessi; - i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; - i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova; - i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. <p>Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>
Periodo di prova	<p>Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello cui è destinato il lavoratore.</p>
Piano individuale di inserimento	<p>Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il profilo professionale da conseguire; - il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale; - l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione; - l'iter formativo.
Formazione	<p>Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagna-</p>

	<p>ta da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonchè alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).</p> <p>Per la realizzazione del progetto il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso al "Fondo Formazione PMI" per la formazione continua.</p> <p>La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.</p> <p>In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito del "Fondo Formazione PMI".</p>
Forma del contratto	<p>Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.</p> <p>In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p>
Durata	<p>Il contratto di inserimento ha una durata:</p> <p>a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli 8° e 7°;</p> <p>b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrare nel 6° livello;</p> <p>c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrare in livelli superiori al 6°.</p> <p>In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.</p> <p>Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonchè dei periodi di astensione per maternità.</p> <p>Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.</p> <p>Nei casi b) e c), qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.</p>
Disciplina del rapporto di lavoro	<p>Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6.9.2001 n. 368 ed all'art. 8 del presente CCNL), nonchè quanto previsto dal presente CCNL, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato nel presente articolo.</p>
Malattia ed infortunio non sul lavoro	<p>1 – Conservazione del posto di lavoro</p> <p>In ogni caso di una o più interruzioni della prestazione, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nell'arco dell'intera durata del rapporto, per un periodo complessivo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 giorni, per i contratti di inserimento di 9 mesi; - 80 giorni, per i contratti di inserimento di 16 mesi; - 90 giorni, per i contratti di inserimento di 18 mesi. <p>Qualora il contratto abbia una durata inferiore a quella massima sopra indicata, la conservazione del posto si intende proporzionalmente ridotta.</p> <p>2 – Trattamento economico</p> <p>Ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, è dovuto un trattamento economico nelle seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista; - a partire dal 4° giorno la percentuale prevista dall'art. 33 del C.C.N.L.. <p>Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.</p>
Inquadramento	<p>La categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del C.C.N.L., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni, che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.</p>
Preavviso	<p>Il lavoratore, che si dimette in corso di rapporto, deve dare al datore di lavoro il preav-</p>

	viso previsto per il livello a cui è finalizzato il contratto di inserimento.
Servizi aziendali	L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento dal presente contratto, non può comportarne l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
Anzianità di servizio	Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità e per il passaggio al 7° livello dopo 6 mesi di effettiva prestazione nell'8° livello, previsto dall'art. 13 del C.C.N.L.
Esclusioni	I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti, ad eccezione dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 (Diritti sindacali).

15 - Qualifiche non rientranti nella percentuale d'obbligo (art 14) (art. 25 legge 223/1991)

Il precedente articolo 14 è stato cancellato, a seguito dell'abrogazione dell'art. 25, commi 1 e 6 della legge 23.7.1991 n. 223, operata dall'art. 8, comma 1, lett. g) del D. Lgs. 19 dicembre 2002 n. 297.

16 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia (art. 18)

In applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 8.4.2003 n. 66, il nuovo testo contrattuale precisa che:

- **la durata media dell'orario di lavoro** degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 **non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario;**
- in relazione alle specifiche esigenze delle PMI, **la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 12 mesi di calendario.**

17 - Orario di lavoro (art. 19)

- 1** - E' stato così riscritto il 7° comma, per consentire distribuzioni di orario anche diverse dai 5 o 6 giorni settimanali:
"L'orario settimanale di lavoro sarà di norma concentrato su 5 giorni. Fatte salve differenti situazioni già in atto, **le parti a livello aziendale potranno concordare differenti distribuzioni anche individuali dell'orario settimanale di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.**"
- 2** - **E' stato eliminato l'obbligo di affissione dell'orario di lavoro** all'entrata dello stabilimento, prima previsto nel 9° comma in applicazione dell'abrogato art. 12 del R.D.L. n. 1255/1923.
- 3** - Nel 2° comma del "Chiarimento a verbale" è stata eliminata la parte finale, che consentiva l'assorbimento dalle ferie della riduzione a 39 ore della prestazione settimanale.
Tale assorbimento rimane naturalmente possibile dal monte ore di cui all'art. 21.

18 – Flessibilità (art. 20)

- 1 - Le ore di flessibilità collettiva sono state incrementate di 12 ore su base annua** (tra parentesi e in *corsivo* quelle previste dal precedente C.C.N.L.)
 - **aziende fino a 50 dipendenti: 92 ore (80 ore)**
 - **aziende da 51 a 250 dipendenti: 76 ore (64 ore)**
 - **aziende oltre 250 dipendenti: 68 ore (56 ore)**
 Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono altresì essere realizzate intese per il superamento di tali limiti.
- 2** - Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale, verrà corrisposta la **maggiorazione del 20% per le prime 68 ore** (il precedente C.C.N.L. prevedeva le prime 56 ore) **e del 25% per le ore successive**, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 25, da liquidarsi nei periodi di superamento, e maturerà il corrispondente diritto al recupero.

19 – Riduzione dell'orario di lavoro (art. 21)

Dal 1° agosto 2005, il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro è stato incrementato di 4 ore unicamente per:

- i lavoratori turnisti 3x6 (18 turni), con riposo a scorrimento, passando da 88 a 92 ore annue;
- i lavoratori turnisti 3x7 (21 turni), con riposo a scorrimento passando da 92 a 96 ore annue.

20 – Riposo per i pasti (art. 23)

La precedente normativa è rimasta immutata, nonostante la nostra richiesta di modificarla, per tenere conto dell'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, che ricordiamo prevede che:

"1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un **intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro**, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa **una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti** e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono **non retribuiti o computati come lavoro** ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni."

Non essendo pertanto intervenuta alcuna disciplina contrattuale, la situazione dei lavoratori, che prestano la loro opera a squadre avvicendate tra le ore 6.00 e le ore 22.00, tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, risulta essere la seguente:

Minori	Continua a spettare il riposo intermedio e retribuito di mezz'ora, che assorbe la pausa di 10 minuti prevista dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003.
Donne che usufruiscono della mezz'ora di riposo	Continua a spettare il riposo intermedio e retribuito di mezz'ora, che assorbe la pausa di 10 minuti prevista dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003.
Donne e uomini che non usufruiscono della mezz'ora di riposo e percepiscono la maggiorazione del 6,50%	<p>Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, deve essere concessa una pausa di almeno 10 minuti al giorno, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non è retribuita; - non è computata come lavoro effettivo. <p>In mancanza di una specifica disciplina da parte del C.C.N.L., riteniamo possibili le seguenti soluzioni:</p> <p>1 - Al fine di evitare la riduzione della retribuzione di 10' al giorno, si potrebbe retribuire tale pausa, assorbendo 43,33 ore dal monte ore di riduzione dell'orario di lavoro annuo, di cui all'art. 21 (10' al giorno x 5 giorni x 52 settimane = 43,33 ore annue).</p> <p>2 - Qualora si volesse invece ridurre l'orario di lavoro a 39 ore settimanali (possibilità prevista dall'art. 21 per i lavoratori non turnisti), si potrebbe concedere una pausa giornaliera retribuita di 12' (la legge parla infatti di almeno 10'), assorbendo 52 ore dal monte ore di riduzione dell'orario di lavoro annuo, di cui all'art. 21 (12' al giorno x 5 giorni x 52 settimane = 52 ore annue).</p> <p>3 - Se invece non si volesse intaccare il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 21, naturalmente sempre facendo godere un riposo intermedio di 10', si potrebbe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prolungare l'orario di lavoro di 10' (ad esempio, nel caso di 2 turni giornalieri, effettuare un orario 6.00-14.10 per il 1° turno e 14.10-22.20 per il secondo turno); - ovvero erogare la maggiorazione del 6,5% ridotta di un terzo, cioè pari al 4,33% (infatti il 6,5% corrisponde a circa mezz'ora ed il 4,33, corrisponde a circa 20').
Donne e uomini, che prestano la loro opera nel terzo	Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 66/2003, deve essere concessa una pausa di almeno 10 minuti al giorno, che:

<p>turno dalle 22.00 alle 6.00 e che pertanto, in applicazione del C.C.N.L.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non godono del riposo di mezz'ora al giorno; - non percepiscono la maggiorazione del 6,5%; - percepiscono la maggiorazione prevista per il lavoro notturno. 	<ul style="list-style-type: none"> - non è retribuita; - non è computata come lavoro effettivo. <p>In mancanza di una specifica disciplina da parte del C.C.N.L., riteniamo possibili le seguenti soluzioni:</p> <p>1 - Al fine di evitare la riduzione della retribuzione di 10' al giorno, si potrebbe retribuire tale pausa, assorbendo 43,33 ore dal monte ore di riduzione dell'orario di lavoro annuo, di cui all'art. 21 (10' al giorno x 5 giorni x 52 settimane = 43,33 ore annue).</p> <p>2 - Qualora si volesse invece ridurre l'orario di lavoro a 39 ore settimanali (possibilità prevista dall'art. 21 per i lavoratori non turnisti), si potrebbe concedere una pausa giornaliera retribuita di 12' (la legge parla infatti di almeno 10'), assorbendo 52 ore dal monte ore di riduzione dell'orario di lavoro annuo, di cui all'art. 21 (12' al giorno x 5 giorni x 52 settimane = 52 ore annue).</p> <p>3 - Se invece non si volesse intaccare il monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 21, naturalmente sempre facendo godere un riposo intermedio di 10', l'unica possibilità sarebbe quella di non retribuire tali 10', dal momento che, su 3 turni giornalieri, risulta impossibile attuare lo slittamento dell'orario di 10', come invece sopra prospettato per i 2 turni giornalieri.</p>
--	---

21 – Lavoro straordinario (art. 25)

<p>Durata massima dell'orario settimanale</p>	<p>E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre la quarantesima ora settimanale (ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione, con compensazione su cicli plurisettemanali, di cui agli artt. 19 e 20), che non potrà superare le 15 settimanali, fatte salve maggiori durate definite aziendalmente, soprattutto nei settori caratterizzati da attività legate a fattori stagionali.</p>
<p>Durata media dell'orario settimanale</p>	<p>Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.</p> <p>In relazione alle specifiche esigenze delle PMI, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi, per le aziende fino a 100 dipendenti; - 4 mesi, per le aziende con più di 100 dipendenti.

22 – Ferie (art. 28)

1 - Per tenere conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 2 del D. Lgs. n. 66/2003 e dal D.M. di prossima pubblicazione, l'articolo contrattuale è stato integrato con la seguente frase:

"Qualora il periodo di ferie collettive sia inferiore alle quattro settimane (pari a 20 giorni lavorativi o 24 giorni lavorativi, rispettivamente in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 o 6 giorni), previste dall'art. 10, comma 2, del D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66, **il periodo residuo dovrà essere di norma goduto nell'anno di maturazione e comunque, per un massimo di due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione**, tenendo conto delle esigenze aziendali e, pertanto, non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno."

2 - E' stata previsto, al fine di **favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, l'accoglimento, compatibilmente alle esigenze tecnico-organizzative, delle richieste dei singoli dipendenti, in tal senso motivate, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti** previsti dagli artt. 21, 27 e 28.

23 – Malattia e infortunio non sul lavoro (art. 33)

1) Conservazione del posto

1 - Per evitare possibili interpretazioni anomale, i periodi di conservazione del posto di lavoro sono così stati modificati (tra parentesi e in *corsivo* la precedente normativa):

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario (130 giorni lavorativi);**
b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario (260 giorni lavorativi).

2 – Per lo stesso motivo, il trattamento economico è stato così modificato (tra parentesi e in *corsivo* la precedente normativa):

Anzianità di servizio	Corresponsione dell'intera retribuzione	Corresponsione di metà retribuzione
Fino a 5 anni compiuti	per 180 giorni di calendario <i>(per 130 giorni lavorativi)</i>	-----
Oltre i 5 anni	per 180 giorni di calendario <i>(per 130 giorni lavorativi)</i>	per 185 giorni di calendario <i>(per 130 giorni lavorativi)</i>

3 - La "terza nota a verbale", che prevede la concessione brevi permessi non retribuiti ai lavoratori, in documentate particolari condizioni, è stata integrata con: malattie allo stato terminale e altri stati di non autosufficienza.

4 - E' stata inserita una "4^ nota a verbale", che prevede:

"Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla Legge n. 297/1982, su richiesta del lavoratore l'azienda concederà l'anticipazione del Trattamento di fine rapporto per le spese da sostenere per le patologie di cui alla terza nota a verbale (Patologie di particolare gravità) e per gli stati di tossicodipendenza, di cui all'art. 36."

24 – Appalti (art. 40)

1 - A seguito dell'abrogazione della legge n. 1369/1960, attuata dall'art. 85 del D. Lgs. n. 276/2003, la prima parte del precedente 1° comma, che prevedeva l'esclusione dagli appalti delle "lavorazioni svolte in azienda che siano oggetto dell'impresa", è stata così modificata:

" Sono esclusi dagli appalti i lavori, svolti in azienda, direttamente riguardanti le attività di trasformazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa, nonché le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente devono essere svolte al di fuori dei normali orari di lavoro nonché, per le unità produttive fino a 100 dipendenti, durante i normali orari di lavoro, per attività di complessità tale da richiedere competenze professionali e specifiche non reperibili nell'unità produttiva mediante l'utilizzo di dipendenti."

2 – In calce all'articolo è stato inserita la frase:

" I gruppi industriali e le aziende, che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico di appartenenza, forniranno semestralmente, su richiesta, alle RSU dati aggregati del numero dei lavoratori delle ditte appaltatrici, che hanno prestato la propria attività all'interno delle unità produttive."

25 – Tabella minimi mensili (art. 44)

1 - I minimi mensili sono stati incrementati (al parametro medio 137) di 96,00 euro mensili, di cui 35,00 euro per il recupero del differenziale tra inflazione reale e programmata nel biennio 2002-2003 e 61,00 euro a titolo di inflazione prevedibile nel biennio 2004-2005), **da corrispondere in tre tranches, dal 1° gennaio 2004, dal 1° Ottobre 2004 e dal 1° giugno 2005:**

Livelli	Minimi al 31.12.2003	Minimi dal 1.1.2004		Minimi dal 1.10.2004		Minimi dal 1.6.2005		Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	
Quadri	1.281,31	71,34	1.352,65	71,34	1.423,99	28,54	1.452,53	244,32
1°	1.206,20	67,15	1.273,35	67,15	1.340,50	26,86	1.367,36	230
2°	1.048,87	58,39	1.107,26	58,39	1.165,65	23,36	1.189,01	200

3°	865,32	48,18	913,50	48,18	961,68	19,27	980,95	165
4°	760,43	42,34	802,77	42,34	845,11	16,93	862,04	145
5°	681,76	37,96	719,72	37,96	757,68	15,18	772,86	130
6°	629,33	35,04	664,37	35,04	699,41	14,01	713,42	120
7°	576,87	32,12	608,99	32,12	641,11	12,85	653,96	110
8°	524,45	29,20	553,65	29,20	582,85	11,68	594,53	100

2 - Le Parti si sono date reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 2005-2007, fermi restando gli altri punti di riferimento del negoziato previsti dal protocollo 23 luglio 1993, l'inflazione effettiva intervenuta nel biennio 2004-2005 verrà comparata non con l'inflazione programmata in tale periodo (1,7% per il 2004 ed 1,5% per il 2005), ma con un tasso complessivo del 4,05% (corrispondente ai 61,00 euro corrisposti per il biennio 2004-2005).

Mensilità arretrate Gennaio – Aprile 2004

Considerato che il C.C.N.L. stato sottoscritto in data 6 maggio 2004, e che dal 1° aprile 2004 non è stata erogata l'indennità di vacanza contrattuale, per il **recupero delle mensilità da gennaio ad aprile 2004** è stato previsto che:

^A copertura del periodo 1° gennaio 2004 - 30 aprile 2004, **ai lavoratori in servizio al 5 maggio 2004, verrà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo lordo, a titolo di arretrati, pari a quattro quote dell'incremento dei minimi previsto dal 1.1.2004, alle seguenti scadenze :**
*** 1^ e 2^ quota con la retribuzione del mese di maggio 2004 ;**
*** 3^ e 4^ quota con la retribuzione del mese di settembre 2004.**

Tali quote verranno corrisposte :

- ai lavoratori assunti nel periodo 1° gennaio 2004 – 30 aprile 2004, **ragguagliate ai mesi di servizio**, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;
- **ai lavoratori a tempo parziale, in misura proporzionalmente ridotta** rispetto al tempo pieno;
- **agli apprendisti, con la percentuale spettante ai sensi dell'art. 12.**

Gli importi di cui sopra non spettano per i mesi nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione a carico dell'azienda, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni;

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del periodo Maggio-Settembre 2004, gli importi saranno erogati in unica soluzione assieme alle competenze di fine rapporto.

26 – Premio per obiettivi (art. 50)

E' stata aggiornata la decorrenza della data di **ricontrattazione degli accordi aziendali stipulati a partire dal 1° agosto 2002, che non potrà aver luogo prima del 1° agosto 2006.**

Dal 1° agosto 2006, l'importo mensile dell'indennità sostitutiva del premio per obiettivi è così incrementata:

Livelli	Parametri	Importi fino al 31.7.2006	Incrementi dal 1.8.2006	Importi dal 1.8.2006
Quadri	244,32	26,21	4,11	30,32
1	230	24,67	3,88	28,55
2	200	21,45	3,38	24,83
3	165	17,70	2,78	20,48
4	145	15,55	2,45	18,00
5	130	13,94	2,20	16,14
6	120	12,87	2,03	14,90
7	110	11,80	1,86	13,66
8	100	10,73	1,68	12,41

27 – Provvedimenti disciplinari (art. 53)

E' stato aggiunto il 1° comma, unicamente per "ricordare" alle aziende che, ai sensi dell'art. 7 della legge n.

300/1970, nella bacheca aziendale devono essere esposti in fotocopia gli artt. 51, 52 e 53 del C.C.N.L. e l'eventuale regolamento aziendale interno.

28 – Trattamento di fine rapporto (art. 55)

Alle due "condizioni di miglior favore", già previste dall'ultimo comma, per le quali è dovuta l'anticipazione del trattamento di fine rapporto, sono state aggiunte le seguenti altre due:

* sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

* sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. 33, terza nota a verbale ed all'art. 36 del C.C.N.L.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

29 – Previdenza complementare (art. 56)

1 - Il precedente articolo 56 è stato modificato, unicamente per tenere conto dell'ormai consolidata attivazione di FONDAPI.

2 - A fronte di specifiche richieste integrative da parte delle OO.SS., è stata inserita la seguente "Dichiarazione comune":

"Le Parti verificheranno con FONDAPI la possibilità di **apportare modifiche allo Statuto**, tali da consentire:

1) l'adesione ad FONDAPI ai lavoratori con contratto a termine con durata predeterminata di almeno 4 mesi;

2) la richiesta di anticipazione del T.F.R. sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere:

- **durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per la formazione di cui alla Legge n. 53/2000;**

- **nel caso di patologie di particolare gravità.**

3 - **E' stato altresì concordato, previa modifica della fonte istitutiva e dello Statuto di FONDAPI, di portare la contribuzione a carico dell'azienda dall'attuale 1,00% all'1,10%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del T.F.R."**

L'intero articolato, di cui ai precedenti punti 2 e 3, non è pertanto operativo sino alle eventuali modifiche statutarie di FONDAPI.

30 – Viaggiatori e piazzisti: Rischio macchina (art. 59)

Per i Viaggiatori e Piazzisti, **a decorrere dal 1° gennaio 2005, è stato incrementato dai precedenti 3.098,74 euro a 3.450,00 euro** per sinistro il massimale per le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative, che continueranno ad essere sostenute dalle aziende nella misura dell'80%, anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire il suddetto importo nei trattamenti di miglior favore già in atto nell'impresa.

31 – Viaggiatori e piazzisti: Infortuni sul lavoro - polizze assicurative (art. 62)

Per i Viaggiatori e Piazzisti, **a decorrere dal 1° gennaio 2005**, per gli infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL, sono stati così incrementati i capitali che le aziende devono garantire con polizze assicurative o forme equivalenti (tra parentesi e in *corsivo* gli importi in vigore fino al 31.12.2004):

- **per morte:** **euro 26.500,00 (euro 23.240,56);**

- **per invalidità permanente:** **euro 35.500,00 (euro 30.987,41).**

Resta ferma la facoltà per le aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'impresa.

32 – Lavoro intermittente

Con questo nuovo articolo sul lavoro intermittente (o lavoro a chiamata o job on call), che dovrà trovare idonea collocazione nel testo contrattuale e che sostanzialmente riprende quanto previsto dagli articoli da 33

a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, si è voluto **dare applicazione ai seguenti rinvii alla contrattazione collettiva, disposti dallo stesso decreto.**

- 1 – Nel punto 1.2 è stata data attuazione al rinvio ai “contratti collettivi”, disposto dall’art. 34, 1° comma del D. Lgs. n. 276/2003, prevedendo che:
“Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l’impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.”.
- 2 – Nel punto 2.1 è stata data attuazione al rinvio ai “contratti collettivi”, disposto dall’art. 36, 1° comma del D. Lgs. n. 276/2003, prevedendo che:
“Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l’importo dell’indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.
La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell’indennità, è costituita da:
- minimo tabellare;
- indennità di contingenza;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.
Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall’art. 41 del presente contratto.”.
- 3 – Il punto 2.4 ha così modificato l’art. 36, 4° comma del D. Lgs. n. 276/2003:
“In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l’azienda, preventivamente specificando la durata dell’impedimento, con le modalità previste dall’art. 33 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.
Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.”.
- 4 – Nel punto 2.6 è stata data attuazione al rinvio ai “contratti collettivi”, disposto dall’art. 36, 6° comma del D. Lgs. n. 276/2003, prevedendo che:
“Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell’azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell’azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all’ingiustificato rifiuto, nonché un risarcimento del danno, fissato nella quota di indennità di disponibilità già corrisposta nel periodo successivo alla precedente prestazione di lavoro, fatto salvo il risarcimento del maggior danno.”.
- 5 – Nel punto 3 è stata data attuazione al rinvio ai “contratti collettivi”, disposto dall’art. 37, 2° comma del D. Lgs. n. 276/2003, prevedendo che:
“Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l’indennità di disponibilità di cui al precedente punto 2 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell’azienda.”.
- 6 – Nel punto 5 è stato precisato che la dizione “orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre”, utilizzata dall’art. 39 del D. Lgs. n. 276/2003 per il computo del prestatore di lavoro intermittente nell’organico dell’impresa, deve intendersi “orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).”

33 - Lavoro ripartito (Job sharing)

Ai sensi degli artt. da 41 a 45 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è stato così regolamentato:

Definizione	Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.
Forma	Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei se-

	<p>guenti elementi:</p> <p>a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;</p> <p>b) il luogo di lavoro, nonchè il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;</p> <p>c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;</p> <p>Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 6 (Assunzione) del CCNL.</p>
Comunicazioni al datore di lavoro	I lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.
Vincolo di solidarietà	Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.
Sostituzioni	<p>Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonchè di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.</p> <p>Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.</p> <p>Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile.</p> <p>L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile.</p> <p>Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa. In ogni caso, tenuto conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle PMI, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.</p>
Disciplina del rapporto di lavoro	<p>Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nell'articolo contrattuale, la disciplina dell'art. 9 (Lavoro a tempo parziale) del C.C.N.L.</p> <p>Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 7 (Periodo di prova) del C.C.N.L.</p> <p>Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.</p> <p>Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.</p> <p>Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.</p> <p>Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente CCNL riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.</p> <p>A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità, di cui all'art. 20 del</p>

	C.C.N.L. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, riduzione dell'orario di lavoro, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.
Diritti sindacali	Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico: <ul style="list-style-type: none"> - verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea; - verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.
Clausola di rinvio	Per tutto quanto non specificamente previsto nell'articolo contrattuale, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.