

Ipotesi di Accordo di rinnovo per il CCNL della Panificazione

(Per il personale dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, genere alimentari e vari)



18 luglio 2024

ASSIPAN - ASSOPANIFICATORI - FIESA

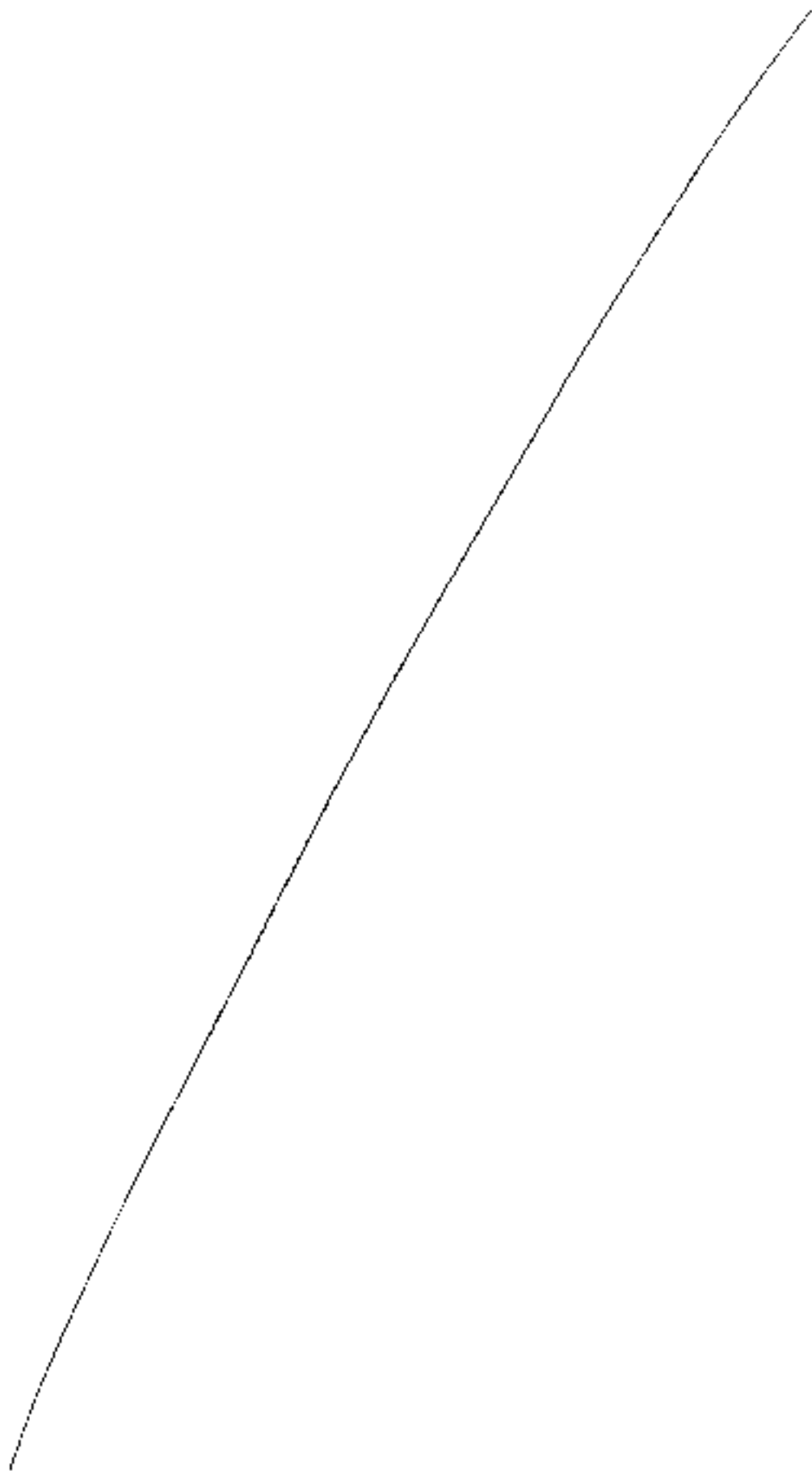
FLAI CGIL - FAI CISL - UILA UIL



CISL

FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE
AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA





INDICE DEGLI ARTICOLI

- Unicità del Contratto

TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

- Art.- Assetti contrattuali
- Art. ... **Finanziamento bilateralità**
- Art.- Bilateralità: adesione e definizioni
- Art.- **Diritto alle prestazioni della bilateralità**
- Art.- Previdenza Complementare
- Art.- Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO

- Art.- Contratto a tempo determinato
- Art.- **Lavoro intermittente**

TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI

- Art.- Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori
- Art.- Diritto di Assemblea
- Art.- Contributi sindacali
- Art.- Aspettative per cariche sindacali e pubbliche elettive
- Art.- **Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici a indirizzo artigianale**
- Art.- **Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici ad indirizzo produttivo industriale**

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- **Nota a verbale**

TITOLO X: ORARIO DI LAVORO

- Art.- Orario di lavoro
- Art.- Fissazione dell'orario
- Art.- **Flessibilità dell'orario di lavoro per i panifici ad indirizzo artigiano**
- Art.- **Flessibilità dell'orario di lavoro per i panifici industriali**
- Art.- **Riposo per i pasti**

TITOLO XII: LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

- Art.- Lavoro Straordinario
- Art.- Lavoro notturno e lavoratore notturno

 TITOLO XIV: CONGEDI-DIRITTO ALLO STUDIO

- Art. ... ~~Congedo matrimoniale~~ Congedi

TITOLO XVI: MALATTIE ED INFORTUNI

- Art. - Periodo di conservazione del posto

TITOLO XVII: GRAVIDANZA E PUERPERIO GENITORIALITÀ

- Art.... - ~~Gravidanza e puerperio~~ Genitorialità

TITOLO XVIII: TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art.Aumenti retributivi mensili e una tantum

- Art. ...- Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da **Panifici artigiani**

- Art. ... - Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici a Indirizzo produttivo industriale

TITOLO XX: APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

- Art.Appalti e Terziarizzazioni

TITOLO XXVIII: MOLESTIE SESSUALI

- Art Molestie sessuali, **contrasto alla violenza di genere e mobbing**

 TITOLO XXXIII: DECORRENZA E DURATA

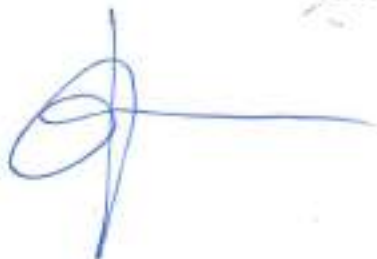
- Art. ... - Decorrenza e durata

TITOLO XXXIV: DISPOSIZIONI FINALI

Art. ... - Disposizioni finali Condizioni di concorrenza



















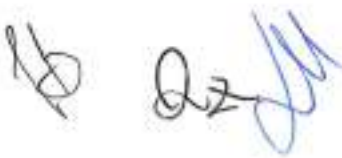






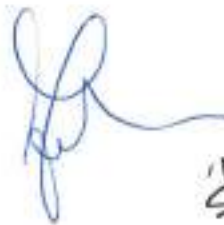














Premessa-Unicità del contratto

Assipan Confcommercio, Assopanificatori Fiesa Confesercenti, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, si riconoscono reciprocamente quali soggetti **maggiormente comparativamente** rappresentativi delle attività di panificazione e dei lavoratori da esse dipendenti.

Conseguentemente le Parti soprarichiamate si impegnano a riconoscere il vigente CCNL Panificazione come unico ed esclusivo testo ufficiale della disciplina dei rapporti di lavoro nel comparto della panificazione artigianale, industriale e attività affini, **nonché come il CCNL ex art. 1 D.L. 338/89.**

Dichiarano, altresì, ad ogni effetto, l'impegno ad astenersi dalla stipula con altre Parti di patti e/o accordi diretti e indiretti, modificativi del presente CCNL e/o dal riconoscimento e/o istituzione di Enti bilaterali diversi da quelli previsti dal presente CCNL.

Qualora altre organizzazioni datoriali siano interessate a regolare i rapporti di lavoro dei propri lavoratori dipendenti uniformandosi alla disciplina stabilita dal presente contratto, lo potranno recepire unicamente nella sua interezza, ivi compresi gli Enti bilaterali dallo stesso previsti.

~~La presente dichiarazione a verbale, costituendo elemento essenziale dell'intesa che ha condotto alla stipula del CCNL, potrà essere modificata esclusivamente con il consenso unanime delle Parti firmatarie.~~

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente CCNL, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

TITOLO I: RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

Art.- Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale **prevede** è articolato su due livelli di contrattazione:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione (regionale, territoriale e/o aziendale).

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità dai criteri stabiliti nei vigenti accordi interconfederali. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il


datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di II livello, ove esistente.

Al fine di favorire l'esercizio generalizzato della contrattazione le Parti, a livello nazionale, svolgeranno un'attività di monitoraggio e le situazioni regionali in cui la contrattazione stessa non fosse praticata saranno oggetto di valutazione specifica.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, ai soggetti di categoria stipulanti, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale/territoriale.

Il presente contratto nazionale ha durata quadriennale per la materia normativa e retributiva. Il contratto nazionale ~~di categoria~~ stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione di II livello ~~di cui ai seguenti articoli~~.


Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto nazionale e le norme integrative regionali/territoriali e/o aziendali da esso previste. A tale fine, le Associazioni datoriali ai vari livelli sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle Aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori, ivi comprese le loro articolazioni periferiche, si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Art. ... Finanziamento bilateralità

Il finanziamento della bilateralità è stabilito in € 20,00 per 12 mensilità per ogni dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato uguale o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare e a € 10,00 mensili per ogni dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 9 mesi nell'anno solare (e salvo conguagli in caso di proroghe e/o rinnovi che conducano a superare i 9 mesi).

I suddetti contributi sono così ripartiti:

A) 20 € complessivi in: 10 € come contributo al Fondo sanitario integrativo (Fonsap) 5€ all'Ente Bilaterale Nazionale (Ebipan) di cui 1€ agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e operativi e 5€ come contributo di assistenza contrattuale.

B) 10 € complessivi in: 5€ come contributo all'Ente Bilaterale Nazionale (Ebipan) di cui 1€ agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e 5€ come contributo di assistenza contrattuale.

Le Parti si danno atto che le quote dei contributi previsti per il finanziamento dell'Ente Bilaterale nazionale (Ebipan) e del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fonsap a carico delle aziende costituiscono parte integrante del trattamento normativo ed economico dei lavoratori del settore. A tal proposito, ai sensi dell'art 2120 cc. Le Parti








contrattuali concordano che il relativo importo non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro Istituto contrattuale di natura retributiva.

Resta inteso che i contributi di cui al presente articolo sono regolamentati anche dal "Protocollo Straordinario per il settore della panificazione" sottoscritto da Assipan, Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil in data 13 gennaio 2023 e successivamente modificato in data 26 febbraio 2024.

Art. Bilateralità: adesione e definizioni

Le iniziative e le attività svolte, assunte e/o promosse dagli Enti sono aperte a tutte le imprese aderenti in regola con l'adempimento contributivo e ai loro lavoratori.

I trattamenti previsti dalla bilateralità (Ebipan e Fonsap) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

Tale sistema di bilatera

lità, nell'attuazione degli scopi statuari, attua iniziative a favore di imprese e lavoratori, eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono ritenute indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL - Panificazione: pertanto tali prestazioni rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

A) — Definizioni:

Ai fini del presente Protocollo deve intendersi per

1) — adempimento contributivo — il regolare versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali Nazionali.

2) — inadempimento contributivo:

— la mancata adesione agli Enti Bilaterali nazionali previsti dal CCNL della panificazione da parte del datore di lavoro nei termini e secondo le condizioni stabilite dall'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni;

— l'omissione del versamento da parte del datore di lavoro dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni a favore degli Enti Bilaterali nazionali.

3) — Mora contributiva totale o parziale — ritardo nell'adempimento e/o parziale versamento dei contributi di cui all'Accordo del 7.6.2011 e successive modificazioni da parte del datore di lavoro a favore degli Enti Bilaterali nazionali.

B) — Inadempimento contributivo, omissione del versamento e mora contributiva

1. — In caso di inadempimento contributivo, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore di ciascun lavoratore un importo pari a euro 20,00 lordi mensili da corrispondere per 14 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide sugli istituti retributivi di legge e contrattuali, a esclusione del TFR.

2. — Il sistema di bilateralità nazionale, in caso di mora totale o parziale nei versamenti contributivi del datore di lavoro aderente, successivamente a formale


~~intimazione di pagamento delle differenze contributive, decorsi mesi 6 (sei) e perdurando inadempimento anche solo parziale, restituirà all'impresa gli importi degli eventuali pagamenti parziali, al netto dei costi sostenuti dagli Enti Bilaterali nazionali. Per l'arco temporale di inadempimento si verificheranno tutte le conseguenze contrattuali derivanti dalla mancata contribuzione, ivi compreso quanto previsto al punto 1 (uno) sopra riportato.~~

Art..... - Diritto alle prestazioni della bilateralità

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

Le prestazioni di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che pertanto matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente bilaterale nazionale, ivi comprese quelle relative all'assistenza sanitaria integrativa. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi assolve ogni suo obbligo in materia, nei confronti dei lavoratori.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 20 lordi mensili per quattordici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part - time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Art.Previdenza Complementare

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, individuano in Alifond il Fondo con cui associarsi.

Quale quota di adesione contrattuale al suddetto fondo, il datore di lavoro è tenuto a versare mensilmente e per un massimo di 12 mensilità per anno civile (1 gen.-31 dic.) l'1,2% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni lavoratrice e per ogni lavoratore che avrà deciso liberamente di iscriversi, versando una quota in misura non inferiore all'1% come sopra calcolato. A decorrere dal 1° gennaio 2025 tale contributo viene innalzato al 1,5%.

Le Parti contrattuali concordano che l'importo sopra definito non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro Istituto contrattuale di natura retributiva.

I dipendenti che aderiscono ad Alifond conferiscono anche il TFR, nella misura minima annua del 28,94% per i già occupati al 28 aprile 1993 e del 100% per coloro che a tale data non avevano occupazione

Le Parti firmatarie del CCNL, inoltre, ritengono indispensabile favorire l'adesione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, soprattutto in relazione alle giovani generazioni, a forme di previdenza complementare e, in questo senso, si impegnano, nell'ambito delle attività svolte da Ebipan, a mettere in atto una specifica campagna divulgativa ed informativa.

Nota a verbale

Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a valutare, in occasione del prossimo rinnovo, anche dopo un approfondito monitoraggio delle adesioni al fondo di previdenza complementare Alifond, l'individuazione di un eventuale, ulteriore, fondo di riferimento a tutte le Parti stipulanti il presente CCNL.

Le Parti concordano che i lavoratori iscritti a Fon.Te, al momento della data di stipula del presente CCNL, potranno mantenere le loro posizioni individuali nel succitato Fondo.

Art. ...- Sicurezza nei luoghi di lavoro

~~In relazione a quanto previsto dal D.lgs. 626/94 ed in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina in merito ai lavoratori alla sicurezza:~~

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. condividono l'importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro, da realizzarsi attraverso attività di prevenzione, informazione e formazione, secondo quanto sancito dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni.

J S G M. # A

Anche a tal fine, le Parti si impegnano a dedicare una giornata al tema della sicurezza sul luogo di lavoro, da fissare il 28 aprile di ogni anno in occasione della Giornata internazionale della sicurezza (istituita dall'Ilo), quale momento di sensibilizzazione e di confronto attraverso iniziative da svolgersi in tutti i panifici.

Con particolare attenzione ai Panifici a indirizzo artigiano, si ritiene necessario ~~iniziare~~ ~~confermare un percorso che, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale,~~ permetta di incrementare le Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.).

Alla luce del suddetto impegno e, secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 nonché in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria, è stata prevista la seguente disciplina.

~~REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE E L'ATTIVITA' DEI DELEGATI DEI LAVORATORI ALLA SICUREZZA (RLS)~~

• IMPRESE FINO A 15 DIPENDENTI

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo" (art. 47 c.3 del D.lgs. 81/2008).

- RLST

A partire dal 1.9.2025 concorrono al finanziamento dei RLST (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, ex art. 48 del D. Lgs. 81/2008) tutte le imprese che applicano il presente CCNL con un contributo fino a 21 euro annui (1,75 euro per 12 mensilità). Modalità di versamento e contribuzione saranno definite in un Regolamento concordato tra le Parti stipulanti il presente CCNL. L'obbligo di contribuzione è subordinato all'approvazione del predetto Regolamento.

Restano escluse dall'ambito di applicazione del precedente comma le aziende che già contribuiscono al finanziamento degli RLST tramite accordi regionali e/o territoriali sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

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 per** la sicurezza **territoriale** avviene alla presenza di rappresentanti designati dall'impresa e secondo le procedure previste **dal Regolamento di cui sopra.**

~~I rappresentanti di bacino dei lavoratori alla sicurezza RLST~~ resteranno in carica tre anni.

- RLS

Il RLS, eventualmente **nominato** **eletto** 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 15 dipendenti 10 di 15 ore annue; per le aziende da 11 a 15 dipendenti 15.~~

• IMPRESE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

— RLS:

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle RSU in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. (art. 47 c.4 del D.lgs. 81/2008).

~~Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà eletto dai lavoratori nell'ambito delle RSU o in assenza, fra gli stessi lavoratori.~~

- RLS

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.~~ e al rappresentante eletto.

Il rappresentante dei lavoratori **alla per** la sicurezza resta in carica per tre anni.

Il RLS 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. Lg. 626/94~~ 50 del D.lgs. 81/08, l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni e che non potrà essere superiore a 30 ore all'anno senza pregiudizio delle ore a disposizione del RSU. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

[Handwritten signature]

Le imprese dovranno fornire ai RLS le informazioni richieste e ~~permettere la consultazione del~~ consegnare loro, su richiesta, il documento sulla valutazione dei rischi per l'espletamento della loro funzione. I RLS potranno formulare proposte che dovranno risultare nel modulo della consultazione.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti, per ogni RLS sono previste 32 ore retribuite di formazione da equilibrarsi per soddisfare le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica. Inoltre, per le tematiche peculiari di ciascuna azienda, dei soli panifici ad indirizzo industriale, vengono previste, per ciascun Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ulteriori 10 ore di formazione retribuita.

I RLS potranno richiedere la convocazione della riunione periodica prevista dall'art. 11, ~~comma 1 della 626-35 del D.lgs. 81/08~~, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda ~~come previsto dal comma 4 del medesimo articolo~~. Di norma le riunioni saranno convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

~~Art. ... Comitato Nazionale della Sicurezza (ex Salute e Sicurezza)~~

~~Le parti, entro e non oltre 60 giorni dalla firma del presente accordo di rinnovo, si incontreranno per istituire e attivare il "Comitato Nazionale della Sicurezza" al fine di fornire un supporto alle aziende e ai lavoratori del settore.~~

~~6m~~
- RLS e RSPP

Le Parti definiranno nei panifici ad indirizzo industriale, a livello aziendale, le modalità per il confronto e lo scambio di informazioni tra i diversi RLS e tra questi e gli RSPP, anche delle eventuali diverse aziende operanti all'interno dello stesso sito produttivo, al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.

Le Parti convengono che la formazione delle RLS può essere erogata/fruita anche in modalità e learning

TITOLO III: MERCATO DEL LAVORO

Art.- Contratto a tempo determinato

Per il contratto di lavoro a tempo determinato, per quanto non espressamente disciplinato nel presente C.C.N.L., si rinvia alla normativa vigente, ferme le prerogative della contrattazione collettiva ex art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 ivi disciplinate.

[Handwritten signature]

F. P. M. F. A.

Le Parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano, altresì, che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. In relazione a quanto disposto dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, per le imprese a indirizzo industriale, le Parti convengono di individuare nel 25% il limite percentuale di legge di utilizzo dei contratti a tempo determinato, in tutti i casi di assunzioni a termine rientranti nella predetta norma legale. Tale limite è da calcolarsi sulla base dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione o nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Inoltre, le Parti convengono che, fatta eccezione per il lavoro stagionale, la stipula di contratti di lavoro mediante contratto a termine, somministrazione a termine e tempo indeterminato, non potrà superare complessivamente la percentuale di cui sopra, nei limiti stabiliti dalla legge vigente per i singoli istituti.

In conformità a quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e successive modificazioni, sono casi di legittima apposizione del termine al contratto individuale di lavoro i seguenti, poi da dettagliare specificatamente nello stesso:

~~i contratti a termine in ogni caso di rinnovo o quando di durata superiore a 12 mesi dovranno essere stipulati in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:~~

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, ~~significativi e non programmabili~~, dell'attività ordinaria derivati da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti e/o nuove linee commerciali;
- realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- incrementi attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- ulteriori, specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D. Lgs. 81/2015;

Tali causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 mesi, per proroghe oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto, come da delega di cui all'art. 19, co. 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2015.

[Handwritten signature]

a) Forma del contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato, ~~ferma l'eccezione per i rapporti di lavoro non eccedenti i 12 giorni~~, dovrà essere sottoscritto dalle Parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e dovrà esserne consegnata copia al lavoratore entro gg. 5 dall'inizio della prestazione.

Oltre all'eventuale patto di prova della durata massima disciplinata dal presente contratto per i contratti a tempo indeterminato, nel contratto dovrà essere espressamente richiamato il diritto di precedenza e le modalità per l'esercizio dello stesso, ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015.

Py **b) Patto di prova**

La durata del patto di prova, **fermo quanto previsto al precedente punto a)**, non potrà **comunque** eccedere il 50% della durata iniziale del contratto a termine e il patto non potrà essere apposto in successivi contratti a termine aventi ad oggetto il medesimo livello contrattuale prima che siano decorsi 24 mesi dalla scadenza del contratto di iniziale previsione del patto.

py **c) Durata massima**

La durata complessiva del contratto a termine, anche per l'ipotesi di proroghe e/o rinnovi è regolata dall' art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81 del 15.6.2015.

d) Deroga assistita

Ms In deroga a quanto disposto dal punto sub b) che precede, ai sensi dell'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, 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 ITL 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").

G~ **e) Proroghe**

mu Il termine del contratto può essere consensualmente prorogato solo quando la durata iniziale sia inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di n. 4 volte entro tale arco temporale massimo, a prescindere dal numero dei contratti.

o Il contratto a termine può essere prorogato liberamente per la durata complessiva non eccedente i 12 mesi. Ogni qualvolta, anche per effetto di proroga intervenuta entro il termine dei 12 mesi, lo stesso sia superato, la proroga dovrà essere giustificata con la espressa previsione della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e b bis).

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

f) Rinnovi

In caso di rinnovo di contratto a termine, dovranno sempre, a prescindere dalla durata dei successivi contratti, essere esplicitate nel contratto di lavoro le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e b bis) del D.Lgs. n. 81/2015,

g) Stagionalità

I limiti nella successione di contratti a tempo determinato tra le medesime Parti di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015, nonché la disciplina dei limiti quantitativi di utilizzo di cui all'art. 23 comma 1 del D.Lgs. 81/2015, non trovano applicazione, per le attività stagionali.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti - in aggiunta alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7.10.1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alle peculiarità del settore convengono che **debbano essere considerata considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo che operi come di seguito specificato** attività stagionali anche le seguenti ipotesi:

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

- quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di 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. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:

- a. periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre

- b. periodo invernale: dal 1° ~~dicembre~~ **novembre** al 30 marzo.

- le attività connesse a ricorrenze di eventi e festività, cui vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:

- a. periodo natalizio: ~~dall'ultima~~ **dalla prima** domenica di novembre alla terza domenica di gennaio.

- b. periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua.

- ~~le iniziative promo-pubblicitarie cui vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.~~

- c. periodi di intensificazione dell'attività che nel corso dell'anno solare si ripetano da almeno i tre anni precedenti documentalmente attestabili e previa informativa alle R.S.A. o

[Handwritten signature]

R.S.U. ove presenti. In mancanza di RSA /RSU, l'informativa sarà fornita alle OO.SS. territoriali.

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~~ **caso delle suddette ipotesi di attività stagionale** ~~stesso ciclo di attività stagionale~~ non è consentito superare una durata massima complessiva di ~~sei mesi~~ **8 mesi** per ogni singolo ~~contratto~~ **rapporto di lavoro nell'arco di 12 mesi che decorrono dal primo contratto stagionale stipulato**, comprese le eventuali proroghe e rinnovi.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato in ragione di attività stagionale, si applicherà la specifica disciplina dettata dal D.Lgs. n. 81/2015 relativa a:

- a. Durata del rapporto (art. 19, comma 2).
- b. Numero complessivo dei contratti (art. 23, comma 2, lett. c).
- c. Causali per proroghe e rinnovi (art. 21, comma 1).
- d. Intervalli temporali per riassunzioni (art. 21, comma 2).

h) Numero complessivo di contratti a tempo determinato per imprese ad indirizzo artigianale

Le Parti, nell'ambito dell'autonomia contrattuale di cui all'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il numero dei contratti a tempo determinato, **per le imprese ad indirizzo artigianale**, ferme le esenzioni disciplinate dal comma 2, lett. a), b), c), d), e) e f) della medesima disposizione, non potrà superare i seguenti limiti:

- ~~n. 3 addetti nelle imprese~~ da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di n. 3 lavoratori a tempo determinato;
- **nelle imprese** con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di n. 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza.

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.

Ai sensi dell'art. 23, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 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.

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art..... Lavoro intermittente

Le Parti, vista la forte implementazione della distribuzione urbana dei prodotti e al fine di incentivare lo sviluppo di rapporti di collaborazione duraturi come condizione di miglior favore per alcune tipologie di lavoratori, convengono che i datori di lavoro ad indirizzo artigianale rientranti nella sfera di applicazione del CCNL possono ricorrere al contratto di lavoro intermittente.

L'assunzione con il contratto di lavoro intermittente, così come previsto dall'art.13 comma 1 del D.Lgs 81/2015, viene introdotto ~~in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2023,~~ limitatamente a quelle figure di lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con mezzi propri o aziendali) presso il domicilio ~~del consumatore dei clienti del datore di lavoro.~~

Per i periodi nei quali ~~il~~ lavoratori di cui i ~~punto~~ i precedenti garantiscono 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
- ratei di quattordicesima.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 15... del presente contratto.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

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 il datore di lavoro, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 45 del presente CCNL (*Trattamento di malattia e infortunio*) e, successivamente, documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

~~Le Parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno entro il mese di novembre 2023 al fine di sottoporre a verifica l'applicazione della tipologia contrattuale qui regolamentata. La verifica avrà luogo previa richiesta scritta di una delle Parti stipulanti il presente CCNL da inviare entro l'1.10.2023. Laddove la verifica dello stesso circa i dati quantitativi e qualitativi trovi un oggettivo riscontro positivo delle Parti la presente normativa verrà resa automaticamente strutturale a partire dall'1.1.2024.~~

I lavoratori di cui al presente articolo sono inquadrati in conformità a quanto previsto dal presente CCNL nel livello B4 sulla base di quanto disposto dalla declaratoria contrattuale. Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per la riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% della retribuzione globale di fatto.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

TITOLO IV: DIRITTI SINDACALI

Art.Distribuzione di materiale sindacale e contatti con i lavoratori

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20-5-1970, n. 300, le **Organizzazioni** **Associazioni** dei panificatori ed i **Sindacati** le **Organizzazioni** dei lavoratori stipulanti il presente CCNL ~~convengono in sede locale concorderanno le modalità per che le Aziende consentiranno~~ ~~consentire~~ ai dirigenti sindacali di avere contatti con i lavoratori, e di distribuire e/o affiggere alla bacheca sindacale il materiale sindacale, ~~il tutto subordinatamente alle necessità dell'azienda~~ senza intralcio per l'attività di quest'ultima aziendale. Per lo svolgimento di queste attività da parte di dirigenti esterni, le modalità saranno concordate in sede aziendale.

Art.- Diritto di Assemblea

Il diritto di assemblea è disciplinato dalla Legge 20-5-1970, 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, ~~anche su richiesta delle Segreterie Territoriali competenti,~~ da parte delle OO.SS stipulanti il presente CCNL.

I permessi retribuiti di cui al comma precedente sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

Fatti salvi i casi nei quali ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della citata Legge 300/70, per le aziende ad indirizzo artigianale l'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, sarà svolta all'interno, previo accordo con il datore di lavoro; per le aziende ad indirizzo industriale le assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive.

La richiesta di ~~convocazione~~ di assemblea sarà presentata su convocazioni singole o unitarie delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali firmatarie ovvero delle RSU ove costituite, ~~anche dalle Segreterie Territoriali competenti delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL,~~ con preavviso di 72 48-ore, riducibili a 24 in caso di emergenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno, ~~attinente a questioni di carattere lavorativo/sindacale.~~

Art.- 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, **con cadenza mensile o trimestrale**, sui conti correnti indicati dalle **OO.SS 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, **su richiesta**, alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio **gli elenchi** i rispettivi **elenchi aggiornati** dei lavoratori iscritti.

Art.- 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 20-5-1970 n. 300 e successivi aggiornamenti.

~~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.- Permessi sindacali relativamente ai lavoratori dipendenti da panifici a indirizzo artigianale

~~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.~~

Per effetto delle previsioni di cui alla legge n. 300/1970, i Dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi territoriali, provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo annuo di 5 ore per ciascun dipendente in forza, di permessi retribuiti complessivamente pari a un minimo di 20 ore annue e un massimo di 64 ore annue.

I permessi saranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori e all'equilibrio organizzativo aziendale.

J F G M FA

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

Per effetto delle previsioni di cui alla legge n. 300/1970, i Dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi territoriali, provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno dei seguenti permessi:

- ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dalla legge 20-5-70 n. 300, art. 23;
- ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20-5-70 n. 300, art. 30).

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nota a verbale

Le Parti al fine di aggiornare il sistema classificatorio in un'ottica di adeguamento allo scenario della moderna panificazione italiana istituiscono un'apposita Commissione Nazionale che terminerà i propri lavori entro il 31 luglio 2025.

TITOLO X: ORARIO DI LAVORO

Art. - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere e/o 40 ore settimanali distribuito su 5 o 6 giorni.

Nelle imprese ad indirizzo industriale la diversa distribuzione dell'orario settimanale sarà oggetto di confronto preventivo con le RSU/RSA e/o con le segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

- A. 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.
- B. La durata media dell'orario di lavoro di cui al punto **A** deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a **26 settimane 4 mesi**. 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, **temporalmente definite**, da enunciarsi formalmente nei verbali di accordo.

~~C. Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del D.lgs. 66/03, per le unità produttive che occupano~~

F. G. M. F. A.

~~più di dieci dipendenti le aziende comunicano alla competente DPL ITL il superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, ove intervenuto mediante ricorso al lavoro straordinario, alla scadenza del periodo semestrale quadrimestrale di cui al punto sub 2 B che precede.~~

D. La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro del periodo previsto al punto 2 B 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~~

E. Fermo restando l'orario normale di lavoro come definito al primo comma 1, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi 28 ore annue di permessi retribuiti, considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

F. 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~~ previa intesa tra datore di lavoro e lavoratore.

~~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.- 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 ~~per i panifici ad indirizzo artigianale.~~

Per i panifici ad indirizzo industriale il datore di lavoro comunicherà le eventuali variazioni dell'orario settimanale entro e non oltre il giovedì della settimana precedente.

Art.- Flessibilità dell'orario di lavoro per i panifici ad indirizzo artigiano

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, si potranno realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta ai sensi dell'art., con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 112 ore annuali complessive.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, 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.

In tali casi, l'esigenza di flessibilità sarà comunicata a lavoratrici e lavoratori entro e non oltre il giovedì della settimana precedente.

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.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, in applicazione del presente articolo, verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione mensile di fatto divisa per 173, da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale di domenica, in applicazione del presente articolo, verrà corrisposta la maggiorazione del 30%.

Art.- Flessibilità dell'orario di lavoro per i panifici industriali

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, si potranno 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.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, 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.

In tali casi, l'esigenza di flessibilità dovrà essere preventivamente condivisa nella sua programmazione con le RSU/RSA e/o con le OO.SS. Territoriali stipulanti il presente CCNL, e definita in tempo utile in sede di esame congiunto per l'utilizzo della riduzione.

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.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, in applicazione del presente articolo, verrà corrisposta la maggiorazione del 20%, da calcolarsi sulla retribuzione mensile di fatto divisa per 173, da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali.

Art.....Riposo per i pasti

Nelle aziende in cui l'orario normale viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa una adeguata sosta per la consumazione dei pasti.

Ai lavoratori dei Panifici industriali che effettuino l'orario continuato è concesso di consumare il pasto in azienda, all'interno dell'orario di lavoro.

Per i lavoratori dei Panifici industriali che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora retribuita per la consumazione del pasto, effettuano lavoro in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta, in aggiunta, un'ulteriore mezz'ora retribuita.

TITOLO XII: LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E DOMENICALE

Art.- Lavoro Straordinario

Ad eccezione del caso di cui agli artt.all'art. 31 (flessibilità), è considerato straordinario il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali e/o oltre le 8 ore giornaliere, nel rispetto delle previsioni degli art. 4 - 5 del D.Lgs. 66/2003.

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

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.- Lavoro notturno e lavoratore notturno

(Omissis)

DICHIARAZIONE

Le Parti si impegnano a costituire una Commissione a livello nazionale che si occuperà della disciplina del lavoro notturno.

[Handwritten signatures]

TITOLO XIV: CONGEDI-DIRITTO ALLO STUDIO

Art. ... Congedo matrimoniale Congedi

A) 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

B) Congedo malattia figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. In questo caso, due giorni di congedo annui sono retribuiti.

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno di cui 2 giorni all'anno sono retribuiti.

TITOLO XVI: MALATTIE ED INFORTUNI

Art. - 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 né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

[Extensive handwritten notes and signatures in blue and black ink throughout the page]

[Handwritten signature]

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 TFR 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.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutele del principio di parità di trattamento intendono con il presente CCNL dettare una disciplina differenziata del comporta di malattia valevole per i lavoratori/le lavoratrici con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/1999 e per i lavoratori/le lavoratrici affetti da patologie oncologiche. Le Parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia sono aumentati di 60 giorni per i lavoratori/le lavoratrici con disabilità certificata ai sensi della legge n. 68/1999 e per i lavoratori/le lavoratrici affetti da patologie oncologiche. Durante il periodo ulteriore di conservazione del posto, non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

TITOLO XVII: GRAVIDANZA E PUERPERIO GENITORIALITÀ

Art.... - Gravidanza e puerperio - Genitorialità

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 (ove prevista) per le quote non erogate dall'istituto competente.

Nelle assenze facoltative post-parto non sono previste retribuzioni, né altri diritti connessi, con la sola eccezione del T.F.R.

~~Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 3 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità~~ Alle lavoratrici e ai lavoratori che fruiscono di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del T.F.R. nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

Per i genitori di figli fino a tre anni d'età e per genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, le Parti potranno concordare forme di flessibilità nell'orario di entrata e di uscita.

TITOLO XVIII: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.Aumenti retributivi mensili e una tantum

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti tabellari:

- Panifici Artigiani

Livello	1° feb. 2024 (AFAC)	1° lug. 2024	1° nov. 2025	1° sett. 2026	Aumento a regime totale
A1S	45,34	32,38	80,31	79,01	237,04
A1	39,93	28,52	70,74	69,60	208,79
A2	35,00	25,00	62,00	61,00	183,00
A3	30,07	21,48	53,26	52,40	157,21
A4	26,54	18,96	47,02	46,26	138,79
B1	44,16	31,54	78,23	76,97	230,90
B2	29,60	21,14	52,43	51,58	154,75
B3S	27,72	19,80	49,10	48,31	144,93
B3	26,31	18,79	46,60	45,85	137,56
B4	23,49	16,78	41,61	40,94	122,82

- Panifici Industriali

Livello	1° feb. 2024 (AFAC)	1° lug. 2024	1° nov. 2025	1° sett. 2026	Aumento a regime totale
1°	71,34	95,54	95,54	94,27	356,29
2°	65,63	87,90	87,90	86,73	328,16
3°A	60,28	80,73	80,73	79,66	301,40
3°B	56,00	75,00	75,00	74,00	280,00
4°	47,44	63,54	63,54	62,69	237,21
5°	42,45	56,85	56,85	56,09	212,24
6°	35,67	47,77	47,77	47,13	178,34

UNA TANTUM PER I LAVORATORI DI PANIFICI ARTIGIANI

Le Parti convengono di definire un importo *una tantum* a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 31 gennaio 2023 e il 1° febbraio 2024 data in cui è stata erogata la prima *tranche* di aumento (AFAC). L'importo spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL ed è pari a 100 euro erogato in due soluzioni:

- la prima pari ad euro 50 con la retribuzione del mese di agosto 2024;
- la seconda pari a euro 50 con la retribuzione del mese di ottobre 2024.

Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR. Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 31 gennaio 2023 - 1° febbraio 2024 nonché, - per i lavoratori a tempo parziale - sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro. I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota. Sono esclusi dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione.

UNA TANTUM PER I LAVORATORI DI PANIFICI AD INDIRIZZO INDUSTRIALE

Le Parti convengono di definire un importo *una tantum* a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 31 gennaio 2023 e il 1° febbraio 2024 data in cui è stata erogata la prima *tranche* di aumento (AFAC). L'importo spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL ed è pari a 160 euro erogato in due soluzioni:

- la prima pari ad euro 80 con la retribuzione del mese di agosto 2024;
- la seconda pari a euro 80 con la retribuzione del mese di ottobre 2024.

Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR. Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 31 gennaio

2023 - 1° febbraio 2024 nonché, - per i lavoratori a tempo parziale - sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro. I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota. Sono esclusi dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione.

Art. ...- Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da Panifici artigiani

Il trattamento economico dei lavoratori di cui al presente contratto dovrà sempre comprendere:

- paga base;
- indennità di contingenza all'1/11/91 (è inserito nella paga base ~~della tabella~~ **seguito delle tabelle seguenti**);
- Elemento distinto della retribuzione (EDR).

Nel caso di corresponsione di retribuzione in natura, vitto e/o alloggio, i contratti integrativi prevederanno i singoli valori di computo.

Il trattamento economico sarà regolato come segue e a decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti tabellari comprensivi dell'AFAC erogato a seguito dell'Accordo del 31 gennaio 2024:

Paga base Tabelle retributive Panifici artigiani e relativi aumenti retributivi mensili

<u>Panifici artigiani prima tranche con aumento erogato a febbraio 2024</u>				
<u>(AFAC)</u>				
<u>Livello</u>	<u>Scala parametrale</u>	<u>Retribuzione al 31/01/2024</u>	<u>Aumento dal 01/02/2024</u>	<u>Retribuzione dal 01/02/2024</u>
<u>A1S</u>	<u>193</u>	<u>1870,51</u>	<u>45,34</u>	<u>1915,85</u>
<u>A1</u>	<u>170</u>	<u>1709,93</u>	<u>39,93</u>	<u>1749,86</u>
<u>A2</u>	<u>149</u>	<u>1564,66</u>	<u>35,00</u>	<u>1599,66</u>
<u>A3</u>	<u>128</u>	<u>1409,23</u>	<u>30,07</u>	<u>1439,30</u>
<u>A4</u>	<u>113</u>	<u>1306,52</u>	<u>26,54</u>	<u>1333,06</u>
<u>B1</u>	<u>188</u>	<u>1836,02</u>	<u>44,16</u>	<u>1880,18</u>
<u>B2</u>	<u>126</u>	<u>1400,23</u>	<u>29,60</u>	<u>1429,83</u>
<u>B3S</u>	<u>118</u>	<u>1339,5</u>	<u>27,72</u>	<u>1367,22</u>
<u>B3</u>	<u>112</u>	<u>1299,96</u>	<u>26,31</u>	<u>1326,27</u>
<u>B4</u>	<u>100</u>	<u>1211,79</u>	<u>23,49</u>	<u>1235,28</u>

<u>Panifici artigiani seconda tranche con aumento in vigore dal 01/07/2024</u>			
<u>Livello</u>	<u>Retribuzione al 30/06/2024</u>	<u>Aumento dal 01/07/2024</u>	<u>Retribuzione dal 01/07/2024</u>
<u>A1S</u>	<u>1915,85</u>	<u>32,38</u>	<u>1948,23</u>

F. G. M. S. A. P. J.

A1	1749,86	28,52	1778,39
A2	1599,66	25,00	1624,66
A3	1439,30	21,48	1460,77
A4	1333,06	18,96	1352,02
B1	1880,18	31,54	1911,72
B2	1429,83	21,14	1450,97
B3S	1367,22	19,80	1387,02
B3	1326,27	18,79	1345,06
B4	1235,28	16,78	1252,06

dm

pe

Panifici artigiani terza <i>tranche</i> con aumento in vigore dal 01/11/2025			
Livello	Retribuzione al 31/10/2025	Aumento dal 01/11/2025	Retribuzione al 01/11/2025
A1S	1948,23	80,31	2028,54
A1	1778,39	70,74	1849,12
A2	1624,66	62,00	1686,66
A3	1460,77	53,26	1514,04
A4	1352,02	47,02	1399,04
B1	1911,72	78,23	1989,95
B2	1450,97	52,43	1503,40
B3S	1387,02	49,10	1436,12
B3	1345,06	46,60	1391,66
B4	1252,06	41,61	1293,67

ms

Panifici artigiani quarta <i>tranche</i> con aumento in vigore dal 01/09/2026			
Livello	Retribuzione al 31/08/2026	Aumento dal 01/09/2026	Retribuzione al 01/09/2026
A1S	2028,54	79,01	2107,55
A1	1849,12	69,60	1918,72
A2	1686,66	61,00	1747,66
A3	1514,04	52,40	1566,44
A4	1399,04	46,26	1445,31
B1	1989,95	76,97	2066,92
B2	1503,40	51,58	1554,98
B3S	1436,12	48,31	1484,43
B3	1391,66	45,85	1437,52
B4	1293,67	40,94	1334,61

I minimi di cui sopra sono riferiti ad una prestazione di lavoro di 173 ore mensili e sono comprensivi della contingenza maturata al 1.11.1991.

La quota oraria si ricava dividendo le retribuzioni per 173.

Resta inteso che, a decorrere dalle retribuzioni del mese di agosto 2005, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

A livello provinciale o regionale le retribuzioni di fatto percepite nelle province dai singoli lavoratori e superiori ai minimi nazionali saranno riproporzionate dividendo l'ammontare comunque derivante percepito mensilmente depurato delle incidenze per le varie maggiorazioni straordinarie, notturne e festive, per le ore di lavoro effettivamente prestate nel mese.

In sede locale ci si accorderà per la razionale regolamentazione delle eventuali "differenze salariali residue" in più rispetto ~~alla tabella~~ alle tabelle di cui sopra.

Art. ... - Paghe base nazionali dei lavoratori dipendenti da panifici a Indirizzo produttivo industriale

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

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza all'1/11/91 (è inserito nella paga base ~~della tabella~~ seguente delle seguenti tabelle);
- c) premio di produzione nazionale;
- d) scatti di anzianità.

(Nota. Si precisa che l'EDR è inserito ~~nella tabella seguente~~ nelle seguenti tabelle)

~~Paghe Base nazionali Panifici Industriali~~ Tabelle retributive Panifici industriali e relativi aumenti retributivi mensili

Panifici industriali prima <i>tranche</i> con aumento erogato a febbraio 2024 (AFAC)				
Livello	Scala parametrica	Retribuzione al 31/01/2024	Aumento dal 01/02/2024	Retribuzione dal 01/02/2024
1°	200	2102,3	71,34	2173,64
2°	184	1977,36	65,63	2042,99
3°A	169	1860,95	60,28	1921,23
3°B	157	1766,31	56,00	1822,31
4°	133	1569,25	47,44	1616,69
5°	119	1452,44	42,45	1494,89
6°	100	1302,81	35,67	1338,48

Panifici industriali seconda <i>tranche</i> di aumento			
Livello	Retribuzione al 30/06/2024	Aumento dal 01/07/2024	Retribuzione dal 01/07/2024
1°	2173,64	95,54	2269,18
2°	2042,99	87,90	2130,89
3°A	1921,23	80,73	2001,96

3°B	1822,31	75,00	1897,31
4°	1616,69	63,54	1680,22
5°	1494,89	56,85	1551,73
6°	1338,48	47,77	1386,25

Panifici industriali terza tranche di aumento			
Livello	Retribuzione al 31/10/2025	Aumento dal 01/11/2025	Retribuzione dal 01/11/2025
1°	2269,18	95,54	2364,72
2°	2130,89	87,90	2218,79
3°A	2001,96	80,73	2082,70
3°B	1897,31	75,00	1972,31
4°	1680,22	63,54	1743,76
5°	1551,73	56,85	1608,58
6°	1386,25	47,77	1434,02

Panifici industriali quarta tranche di aumento			
Livello	Retribuzione al 31/08/2026	Aumento dal 01/09/2026	Retribuzione al 01/09/2026
1°	2364,72	94,27	2458,99
2°	2218,79	86,73	2305,51
3°A	2082,70	79,66	2162,35
3°B	1972,31	74,00	2046,31
4°	1743,76	62,69	1806,45
5°	1608,58	56,09	1664,67
6°	1434,02	47,13	1481,15

TITOLO XX: APPALTI E TERZIARIZZAZIONI

Art. Appalti e Terziarizzazioni

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di produzione e trasformazione proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione tecnica ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende di panificazione inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché all'applicazione dei CCNL del settore

[Handwritten signature]

merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci lavoratori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal Ccnl di riferimento.

In particolare le aziende, nella logica di una sempre più responsabile attenzione nei confronti del fattore umano e riconoscendo il valore sociale della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si rendono disponibili ad ampliare il quadro informativo previsto dal Dlgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni prevedendo, in occasione dell'incontro annuale (di cui alla legge sopra citata), l'illustrazione di notizie relative alle attività appaltate, con specifico riferimento ai seguenti argomenti:

- l'informazione data alle imprese appaltatrici riguardante i rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro interessato dall'appalto;
- informazioni relative ad eventuali infortuni verificatisi con i dipendenti delle imprese appaltatrici all'interno dell'azienda.

Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa, laddove sussistano, con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Per quanto riguarda i panifici a indirizzo industriale, verranno preventivamente informate le RSU in merito ai lavori o alle attività dove è prevista una successiva fase di appalto o di terziarizzazione. Verranno altresì forniti semestralmente, su richiesta, alle stesse RSU dati aggregati:

- sulla natura delle attività conferite in appalto e/o in decentramento produttivo;
- su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano rilevanti riflessi sull'occupazione complessiva; ciò per consentire alle Organizzazioni Sindacali la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali.

TITOLO XXVIII: MOLESTIE SESSUALI

Art Molestie sessuali, contrasto alla violenza di genere e mobbing

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.

[Numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink are scattered throughout the page, particularly on the right side and bottom.]

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~~

Le Parti si impegnano a mettere in campo tutte le azioni necessarie a contrastare violenza di genere, molestie sessuali e mobbing all'interno dei luoghi di lavoro e garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

A tal fine, le Parti convengono sull'opportunità di realizzare momenti di sensibilizzazione e informazione per tutte le lavoratrici e i lavoratori, eventualmente anche alla presenza di associazioni ed esperti in materia, in particolare in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" (25 novembre).

TITOLO XXXIII: DECORRENZA E DURATA

Art. ... - Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale sia per la parte normativa e sia per la parte retributiva.

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 del presente Accordo di Rinnovo. Il presente Accordo di Rinnovo scadrà il 31.12.2026.

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

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

TITOLO XXXIV: DISPOSIZIONI FINALI

DICHIARAZIONE COMUNE

Le Parti rilevano congiuntamente come lo sviluppo di una sana competitività tra le imprese del sistema produttivo e di un adeguato sistema di tutele normative e salariali per i lavoratori abbiano bisogno di un sistema contrattuale che escluda ogni forma di dumping. Le Parti condividono la necessità di raggiungere nel Paese soluzioni che permettano di dare efficacia *erga omnes* ai contratti nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, contrastando la proliferazione di contratti non rappresentativi o addirittura

in evidente dumping contrattuale che alterano le regole concorrenziali e riducono i diritti dei lavoratori.

Art. ... - Disposizioni finali Condizioni di concorrenza

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 del presente accordo.

Analogamente, qualora le sottoscritte organizzazioni datoriali dovessero concordare condizioni retributive di miglior favore per i lavoratori con altre organizzazioni sindacali dei lavoratori, ferma restando la verifica in merito alle condizioni di applicabilità sopra richiamate, le stesse si intendono estese ai lavoratori con medesime caratteristiche e che siano rappresentati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 18 luglio 2024

Assipan


Luca Celli

Confcommercio-Imprese per l'Italia



Andrea Zappalà

Antonio Zappalà

Assopanificatori - Fiesca - Confesercenti

Assopanificatori - Fiesca - Confesercenti

Assopanificatori - Fiesca - Confesercenti



Flai-Cgil



Fai-Cisl



Uila-Uil

