ACCORDO INTEGRATIVO E MODIFICATIVO DEL CCNL
Aziende Artigiane e non artigiane con meno di 15 dipendenti
Settori: Alimentari, Pasticcerie, Panificazione, Vini, Pastifici
ed Affini – CNEL E01G

L'anno 2026 il giorno 25 del mese di settembre in Roma, presso la sede di Conflavoro PMI, sita in Via del Consolato n°6, si è raggiunto il seguente accordo integrativo e modificativo del CCNL in epigrafe,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco

E

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vice Segretario Generale Alfredo Mancini,

Premesso che

- In data 26/07/2024, la Conflavoro PMI e la Fesica-Confsal hanno sottoscritto il CCNL Aziende Artigiane e non artigiane con meno di 15 dipendenti Settori: Alimentari, Pasticcerie, Panificazione, Vini, Pastifici ed Affini, con validità ed efficacia a far data dal 01/08/2024 - al 31/07/2027;
- Considerate le specifiche caratteristiche delle imprese operanti nel settore Alimentare, le Parti sottoscrittrici del presente accordo intendono procedere all'aggiornamento di alcuni istituti contrattuali, al fine di adeguarne i contenuti economici e normativi all'evoluzione del settore e della disciplina giuslavoristica nazionale, assicurando una regolamentazione maggiormente rispondente alle esigenze delle imprese e dei lavoratori del comparto.

*** * ***

Tutto ciò premesso e considerato, costituente parte integrante e sostanziale del presente Accordo modificativo, le Parti Sindacali sottoscrittrici, dopo ampia discussione ed all'esito di una complessiva valutazione di opportunità in merito, hanno considerato la necessità di apportare delle variazioni al CCNL Aziende Artigiane e non artigiane con meno di 15 dipendenti Settori: Alimentari, Pasticcerie, Panificazione, Vini, Pastifici ed Affini e agli articoli trattati dal presente accordo.

Le seguenti variazioni **avranno effetto a decorrere dal 1° ottobre 2026**; esse si inseriscono nel testo del CCNL e ne fanno parte integrante, variando conseguentemente i relativi testi originari.

*** * ***

1. Modifica all'Art. 2 (Periodo di prova)

L'art. 2 viene così modificato e sostituito:

1. L'esistenza del periodo di prova è integrato nella lettera di assunzione come previsto dall' art.1 lettera g) e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
   a. 6 mesi per i livelli 1S e 1;
   b. 5 mesi per i livelli 2, A1S e B1;
   c. 4 mesi per i livelli 3 A e A1;
   d. 3 mesi per i livelli 3, B2 e B3S;
   e. 2 mesi e mezzo per il livello A2;
   f. 2 mesi per il livello 4;
   g. 1 mese e mezzo per i livelli 5, A3, A4, B3 e B4;
   h. 1 mese per il livello 6.
3. I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

4. Per le aziende non artigiane, in caso di distribuzione oraria su 6 giorni, i periodi di prova saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 180 giorni.
5. In caso di riassunzione di personale già occupato nei 24 mesi precedenti presso la stessa azienda con identica qualifica e mansione, il periodo di prova sarà considerato già effettuato.
6. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita per i lavoratori non in prova per il medesimo livello d'inquadramento.
7. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei delle mensilità aggiuntive e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.
8. In caso di assunzione a tempo parziale, la durata del periodo di prova è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno. Nel part-time verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa.
9. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.
   Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.
   Nell'ipotesi in cui il contratto a termine sia preceduto da altri rapporti di lavoro tra le medesime parti, il patto di prova può essere apposto al contratto a condizione che le precedenti esperienze non abbiano consentito la sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto. Nel contratto individuale dovranno pertanto essere specificate le ragioni che legittimano la ripetizione del patto di prova.
10. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
11. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, qualora il lavoratore sia in grado di riprendere il servizio entro la durata del periodo di comporto.

2. Modifica all'Art. 3 (Mansioni lavorative e passaggi di livello)

L'art. 3 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
   - Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
   - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica nell'ambito della sorveglianza sanitaria.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
6. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo due mesi di effettivo svolgimento delle mansioni superiori, anche non continuativi purché maturati nei dodici mesi precedenti.
8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal 2° al 4° per le imprese artigiane settore alimentari, nei livelli A1, A2, A3, B2 ,B3s e B3 per le imprese artigiane settore panificazione e nei livelli dal 6° al 2° per le imprese non artigiane con meno di 15 dipendenti potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Passaggi di livello

1. Il datore di lavoro promuove la professionalizzazione e il miglioramento del ruolo svolto dal dipendente riconoscendogli, progressivamente, un maggior grado di responsabilità e di autonomia e, conseguentemente, favorendo una progressione della carriera lavorativa con l'inquadramento ad un livello superiore.
2. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
3. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
4. Non sono assorbibili eventuali scatti di competenza o di merito.
5. Qualora l'assegnazione alle mansioni superiori non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro e si prolunghi per oltre 3 mesi consecutivi o non continuativi nei dodici mesi precedenti, la stessa assegnazione diviene, salva diversa volontà del lavoratore, definitiva e il lavoratore viene inquadrato al livello superiore.

C - Principio di qualificazione

1. Nella comune consapevolezza che a un maggior grado d'istruzione è correlata una maggiore qualità della prestazione del lavoratore, con ovvi riflessi sulla qualità dei processi produttivi e sulla competitività dell'impresa, si conviene di promuovere la qualificazione dei dipendenti anche in termini di istruzione formale, incentivando il conseguimento di titoli di studio collegati alle mansioni svolte.
2. In coerenza al principio di qualificazione, al lavoratore che sia in possesso o che consegua un titolo di studio pertinente alla mansione svolta, di grado superiore a quello eventualmente corrispondente al livello di inquadramento, viene corrisposta mensilmente un'indennità, denominata "indennità di qualificazione" che, salvo diverso accordo tra le parti, sarà di norma pari al 10% della differenza retributiva tra il livello di inquadramento e il livello corrispondente al titolo di studio superiore. In caso di titolo di studio non pertinente alle mansioni svolte, l'importo è rimesso alla valutazione del datore di lavoro.

3. Modifica all'Art. 7 (Articolazione dell'orario di lavoro)

L'art. 7 viene così modificato e sostituito:

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate lavorative e 36 ore a parità di retribuzione per il 3° turno in caso di lavoro a turni. In caso di prestazione su 6 giorni, l'orario di lavoro giornaliero è di 6 ore e 40 minuti. Per le aziende non artigiane, l'orario di loro può essere fissato in 40 ore, o 39 ore con assorbimento di un'ore di rol a settimana.
2. Particolari criteri di ripartizione o di riorganizzazione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
3. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
4. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
5. Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo, così come le attività prodromiche e accessorie allo svolgimento, in senso stretto, delle mansioni.
6. Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
8. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.12.
9. Lo svolgimento delle lavorazioni di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi propedeutici all'attività lavorativa volte a garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, che eccedano il normale orario di lavoro e che non rientrino nella flessibilità oraria, sono da considerarsi lavoro straordinario.
10. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
11. Ai fini di una migliore funzionalità del servizio e di una maggiore efficienza della prestazione lavorativa, nonché di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori possono concordare col datore di lavoro un'elasticità di orario in entrata rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.
12. La durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi.
13. Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

4. Soppressione disciplina Lavoratori discontinui e modifica all'Art. 7 bis (Lavoratori Discontinui)

La disciplina dei Lavoratori discontinui disciplinata all'art. 7 bis viene soppressa. La disciplina viene sostituita con altra, pertanto l'Art. 7 bis viene rubricato "Lavoro a turni" e così modificato e sostituito:

1. Costituisce lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro, anche in gruppi ovvero a squadre, in forza del quale diversi dipendenti sono occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo rotativo su più turni giornalieri.
2. È considerato altresì lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano a una stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.
3. Il lavoro a turni può riguardare singole unità produttive o reparti e può articolarsi anche in un ciclo continuo, in base alle esigenze della produzione, in particolare quando gli impianti aziendali non consentono interruzioni dell'attività.
4. I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito, salvo sopraggiunta inidoneità ovvero documentata forza maggiore.
5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente al lavoratore l'orario di lavoro o i turni che lo stesso lavoratore dovrà rispettare nella successiva settimana.
6. La ripartizione giornaliera in turni dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale che curerà l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.
7. L'orario di lavoro viene disposto in modo tale da consentire ai lavoratori turnisti di usufruire periodicamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.
8. Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante non potrà lasciare il posto di lavoro fino a quando non venga sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno.
9. Quando non sia possibile la tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare un pregiudizio alla produzione e al lavoro degli altri lavoratori, in via del tutto eccezionale, il termine massimo anzidetto potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Dette prestazioni oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sono considerate anche agli effetti economici straordinarie.
10. Per sopperire a temporanee necessità di carattere organizzativo e/o di carattere produttivo, l'azienda potrà modificare lo schema di turnazione di singoli lavoratori, previa comunicazione ai lavoratori interessati con un preavviso minimo di 2 giorni.
11. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, sarà dovuta la maggiorazione prevista per lavoro notturno.
12. Il riposo settimanale per i lavoratori turnisti, compatibilmente con le esigenze aziendali, può non coincidere con la domenica.
13. Qualora il lavoratore turnista dovesse prestare la sua attività nel giorno di riposo, egli avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.
14. I riposi per i lavoratori turnisti notturni maturano "pro-quota", su base annua, con riferimento ai turni notturni prestati.
15. I lavoratori turnisti con orari di lavoro di 8 ore giornaliere consecutive ovvero addetti a turni avvicendati hanno diritto ad un riposo retribuito di mezz'ora per la consumazione del pranzo, da usufruire possibilmente fuori dai locali o a macchine ferme.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

16. Anche i lavoratori turnisti hanno diritto, oltre al riposo di cui al precedente comma, alle pause, ai riposi giornalieri e ai riposi settimanali di cui godono i lavoratori non turnisti.
17. Per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6.00 e le ore 22.00 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 consecutive, quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione. Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta in sede aziendale.

Disciplina speciale dei turnisti panettieri e composizione delle squadre

1. Le squadre di lavorazione devono essere organicamente composte - per qualità e numero di lavoratori - in base alle esigenze tecniche della produzione del pane. Resta inteso che in ogni panificio, qualunque sia l'entità della produzione, deve esistere un operaio specializzato.
2. Qualora la produzione non sia tale da richiedere la presenza di un secondo operaio specializzato, l'informatore o l'impastatore può essere coadiuvato da un operaio qualificato, considerando tale anche il datore o suo familiare, quando questi partecipi, in via normale e continuativa, alla produzione con le mansioni proprie della qualifica che ha assunto.
3. La squadra di lavorazione deve intendersi un tutto organico per cui ogni componente deve essere capace di svolgere le operazioni di produzione inerenti alla sua qualifica, e poiché le varie operazioni di produzione del pane sono strettamente connesse fra di loro e coinvolgono quindi unitariamente il lavoro di tutti i componenti la squadra, questi hanno l'obbligo di dispiegare una vicendevole collaborazione agli effetti della continuità del lavoro e della migliore qualità del pane.
4. Per turnisti si intendono quegli operai panettieri destinati a sostituire gli operai fissi in caso di loro assenza dal lavoro, o assunti per un periodo limitato o comunque con contratto a breve termine. Ad essi spetta la retribuzione contrattuale riservata al lavoratore che sostituiscono o quella prevista per le mansioni effettivamente svolte.
5. Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13ª mensilità, l'indennità speciale, le festività infrasettimanali e nazionali, le ferie e il T.F.R., comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari, in valori globali, al 37% delle spettanze medesime.

5. Inserimento del nuovo Art. 7 ter (Reperibilità)

Viene inserito il nuovo articolo 7 ter rubricato “Reperibilità” con il seguente contenuto:

1. La reperibilità è una prestazione strumentale e accessoria rispetto alla normale prestazione lavorativa.
2. La reperibilità deve essere prevista in sede di assunzione. Nell’ipotesi in cui non sia stata prevista in sede di assunzione, la reperibilità si basa sull'intesa fra le parti.
3. Ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati.
4. Durante il periodo di reperibilità il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per sopperire a esigenze non prevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi.
5. La reperibilità può essere oraria, giornaliera o settimanale. La reperibilità settimanale non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi.
6. L’inserimento nei turni di reperibilità deve essere comunicato al lavoratore almeno 7 giorni prima.
7. Il datore di lavoro provvede ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
8. Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento, di norma entro 30 minuti dalla chiamata, fatta salva diversa pattuizione aziendale.
9. In caso di chiamata, l’attività prestata viene computata come lavoro straordinario ovvero compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell’interessato.
10. Al lavoratore in reperibilità, che utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento, sono rimborsate le spese di viaggio la cui quantificazione avviene secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

11. Al lavoratore in reperibilità è in ogni caso dovuta, per il periodo nel quale sia in attesa di un'eventuale chiamata, l'indennità di reperibilità, pari a euro 7,75 per ogni giornata feriale e euro 10,33 in caso di giornata festiva.

6. Modifica all'Art. 9 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità)

L'art. 9 viene così modificato e sostituito:

1. In considerazione delle particolari caratteristiche del settore e allo scopo di contenere l'utilizzo del lavoro straordinario, è consentito alle imprese di superare il normale dell'orario di lavoro sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 80 ore.
2. Nell'ambito di tale regime, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni nell'arco dell'anno solare. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da liquidare nei periodi di superamento. La maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 12.
3. Le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate di norma nei 6 mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
5. Resta salva la possibilità - nelle aree soggette a consistenti variazioni dei consumi collegate ai flussi turistici – di svolgere prestazioni domenicali in regime di flessibilità per il settore panificazione.
6. In tale caso, le ore prestate nel corso della giornata domenicale, oltre l'orario contrattuale, verranno retribuite con la maggiorazione del 30%.
7. Nelle stesse aree è ammesso il superamento del monte ore annuo di flessibilità, di cui al comma 1 fino ad un massimo di 112 ore.
8. Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 56 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, vengono riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti.
9. L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.
10. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.
11. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.
12. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:
    - personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
    - capi reparto o capi turno;
    - manutentori;
    - lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
    - nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

7. Modifica all'Art. 12 (Lavoro straordinario)

L'art. 12 viene così modificato e sostituito:

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all'articolazione di cui all'art. 9
2. Il lavoro straordinario può essere prestato entro la soglia di 250 ore annuali individuali e nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro. Nei limiti di tale soglia, il lavoratore non può rifiutarsi di prestare il lavoro straordinario, se non per giustificati e comprovati motivi che impediscono la prestazione lavorativa straordinaria. Il rifiuto, opposto in mancanza di giustificati motivi, costituisce inadempienza ed è disciplinarmente sanzionabile. È legittimo il rifiuto di prestare lavoro straordinario da parte del lavoratore studente.
   Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso in relazione a:
   - casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. Per le ore accantonate verrà riconosciuta la relativa maggiorazione e una ulteriore quota oraria pari al 4%.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore.
6. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
7. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto:

IMPRESE ARTIGIANE

	Tipologia	Maggiorazione
A	Lavoro straordinario diurno	30%
B	Lavoro straordinario notturno (compreso e non in turni avvicendati)	50%
C	Lavoro compiuto nei giorni festivi	40%
D	Lavoro straordinario festivo e domenicale	60%
E	Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%
F	Lavoro notturno	30%
G	Lavoro straordinario festivo notturno	60%
H	Lavoro a turni in ciclo continuo notturno	30%

IMPRESE DI PANIFICAZIONE

	Tipologia	Operai	Impiegati
A	Lavoro straordinario diurno (*)	30%	30%
B	Lavoro festivo o domenicale (*)	20%	20%
C	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane) (**)	75%	-
D	Lavoro domenicale (personale addetto alla produzione e vendita di prodotti diversi dal pane) (*)	30%	-
E	Lavoro notturno (inteso per tale quello prestato dalle 21.00 alle 4.00) (*)	50%	50%

(*) Cumulabile con le altre maggiorazioni in misura non superiore al 55%.
(**) Non cumulabile con le altre maggiorazioni. Da corrispondere indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

IMPRESE DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E PASTI NELLA RISTORAZIONE

		Maggiorazione
A	Lavoro straordinario diurno	30%
B	Lavoro straordinario notturno (dalle 24 alle 6)	60%
C	Lavoro compiuto nei giorni festivi	20%
F	Lavoro notturno (dalle 24 alle 6)	25%
G	Lavoro domenicale	10%

IMPRESE NON ARTIGIANE FINO A 15 DIPENDENTI

Carni - dolciari - alimenti zootecnici - lattiero - caseari - prodotti da forno	Operai, impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%
4) Lavoro eseguito nelle festività	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%
7) Lavoro a turni notturno	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%
9) Lavoro notturno festivo	50%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

Per gli addetti dell'industria degli alimenti zootecnici il lavoro compreso nei turni diurni, nelle lavorazioni eseguite a turni continui e avvicendati sarà compensato con una maggiorazione del 5%.

Vini - Liquori	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore)	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	70%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno (oltre le 8 ore)	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	50%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Acqua e bevande gassate	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	60%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	45%	80%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	60%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	30%	45%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	40%	60%
7) Lavoro a turni notturno	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno	30%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	85%	-
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Acque minerali e bibite in acque minerali	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	48%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	48%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	42%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	48%	65%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	42%	42%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
10) Lavoro notturno festivo	48%	65%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Distillatori	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	55%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	60%

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	50%	50%
6) Lavoro notturno dalle ore 22 alle 6 (non compreso in turni)	55%	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale a turno	60%	60%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo e notturno	60%	60%
9) Lavoro a turni notturno	15%	15%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	40%	-
11) Lavoro oltre le 40 ore settimanali non compreso in turni	35%	-
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Birra e malto	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	70%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	45%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno	50%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	30%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%	45%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
10) Lavoro effettuato il sabato o il sesto giorno	50%	50%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Conserve vegetali	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	40%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	50%
7) Lavoro a turni notturno	22,5%	22,5%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	40%	40%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	70%

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

10) Lavoro notturno festivo	45%	45%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Industrie alimentari varie	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Industria risiera	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	55%	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	60%	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	55%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	60%	65%
7) Lavoro a turni notturno	30%	21%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	35%
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	60%	100%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Mugnai e pastai	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	56%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	55%	90%

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno non compreso in turni	40%	50%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali notturno	50%	-
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	-	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	100%
9) Lavoro a turni notturno	24%	16,5%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	-	30%
11) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Conserve ittiche	Operai	Impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%	50%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	50%	65%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali e infrasettimanali	40%	50%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%	40%
6) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	45%	50%
7) Lavoro a turni notturno	21%	18%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%	-
9) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	-	70%
10) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%	10%

Settore macellazione e lavorazione delle specie avicole	Operai, impiegati tecnici e amministrativi
1) Lavoro oltre le 40 ore settimanali diurno	45%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo	65%
3) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo	90%
4) Lavoro eseguito nelle festività	65%
5) Lavoro eseguito il sabato o il sesto giorno	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turno	50%
7) Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriale notturno	65%
8) Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo notturno	100%
9) Lavoro a turni notturno	30%
10) Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	45%

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

11) Lavoro notturno festivo	50%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo	10%

8. Modifica all'Art. 13 (Lavoro notturno)

L'art. 13 viene così modificato e sostituito:

1. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 30% se svolte in turni non avvicendati e del 20% se svolte in turni avvicendati.
3. I casi di eccezionalità per i quali il lavoro non va considerato notturno sono i seguenti:
   - il lavoro prestato per sostituzione di lavoratori per mancato cambio turno;
   - il lavoro prestato per la manutenzione, ripristino o sicurezza degli impianti;
   - il lavoro effettuato a seguito di spostamento eccezionale dal lavoro a giornata o dal turno diurno al notturno;
   - il lavoro prestato in regime di flessibilità dell'orario di lavoro;
   - il lavoro effettuato per le causali di ricorso al lavoro eccedente e straordinario.
4. L'introduzione del lavoro notturno può essere preceduta dalla consultazione con le rappresentanze sindacali, se costituite in azienda, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL, o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori appartenenti alle Parti come sopra definite e per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisce o conferisce mandato. La suddetta consultazione deve essere effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.

9. Modifica all'Art. 14 (Riposi settimanali e riposi compensativi)

L'art. 14 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, a un riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
2. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.
3. Fanno eccezione alle disposizioni di cui sopra le:
   - attività di lavoro a turni, ogni volta cioè che il lavoratore cambi turno o cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo settimanale;
   - attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
4. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le particolari caratteristiche di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.
5. I lavoratori che lavorano la domenica godranno del prescritto riposo in un giorno diverso della settimana.
6. Per le giornate lavorative svolte in deroga, il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.
7. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, il lavoratore può beneficiare, per esigenze religiose, di un riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, che deve essere concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non sono applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi. Qualora una delle festività dovesse cadere nel giorno concordato col lavoratore, allo stesso lavoratore verrà corrisposta un'ulteriore giornata di retribuzione, unitamente alla retribuzione mensile.

10. Inserimento del nuovo Art. 14 bis (Pause e riposo giornaliero)

Viene inserito il nuovo articolo 14 bis rubricato "Pause e riposo giornaliero" con il seguente contenuto:

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore ha diritto:
   - a beneficiare di una pausa, di durata non inferiore a dieci minuti, fruita consecutivamente ai fini del recupero delle energie psico-fisiche, nonché per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo;
   - a una pausa per la consumazione del pasto, non inferiore a trenta minuti, le cui modalità di fruizione sono stabilite a livello aziendale.
2. La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente in immediata successione del trascorrere delle 6 ore di lavoro.
3. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa. Le pause non sono computate come orario di lavoro.
4. I lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, hanno diritto, qualora svolgano tale attività per almeno quattro ore consecutive, a una pausa di 15 minuti ogni 120

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

minuti di applicazione continuativa al videoterminale, senza possibilità di cumulo all'inizio e al termine dell'orario di lavoro. Il tempo di pausa è considerato orario di lavoro.

5. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito senza soluzione di continuità, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

11. Modifica all'Art. 15 (Permessi retribuiti)

L'art. 15 viene così modificato e sostituito:

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
2. È inoltre riconosciuto alla generalità dei lavoratori un monte ore annuo di riduzione dell'orario di lavoro (in sigla ROL) di 16 ore, utilizzabili dai lavoratori a titolo di permessi orari individuali/permessi ROL, fruiti in blocchi unitari di 4 ovvero di 8 ore. Per le aziende non artigiane, i ROL sono definiti in 76 ore, incrementati di ulteriori 8 ore per i lavoratori turnisti. A decorrere dall'1.1.2027, i ROL per le imprese non artigiane saranno incrementati di ulteriori 4 ore.
3. Resta salva la possibilità di disciplinare le modalità di utilizzo dei permessi di cui al comma 2 mediante accordo sindacale di secondo livello sottoscritto dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
4. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
5. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.
6. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
7. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.
8. Allorquando dovesse verificarsi una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a causa di forza maggiore o a una contrazione temporanea di mercato, l'azienda potrà attivare la fruizione collettiva dei permessi per tutti o gruppi di lavoratori, ai quali il lavoratore non potrà opporsi.

12. Inserimento del nuovo Art. 15 bis (Altri permessi retribuiti)

Viene inserito il nuovo articolo 15 bis rubricato "Altri permessi retribuiti" e con il seguente contenuto:

1. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.
2. I lavoratori donatori di sangue e donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti secondo le modalità previste dalla legge.
3. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:
   - 2 giorni per ciascun esame universitario;
   - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
   - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
   - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

13. Modifica all'Art. 16 (Permessi per decesso e gravi infermità di familiari)

L'art. 16 viene così modificato e sostituito:

1. In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado, di un affine entro il primo grado, anche non convivente o, comunque, di un soggetto componente la famiglia anagrafica, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia .
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine di 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale.
4. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

5. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto a documentare l'evento con apposita certificazione.
6. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso.
7. Nel caso di grave infermità dei familiari di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
8. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
9. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
10. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
11. Qualora venga accertato il venir meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.
12. I permessi disciplinati dal presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili disciplinati dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i.

14. Modifica all'Art. 17 (Congedi per gravi motivi familiari)

L'art. 17 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore può richiedere un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica e ai soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi.
2. I motivi per i quali possono essere chiesti i congedi sono quelli indicati dal decreto interministeriale n. 278/2000.
3. I congedi, utilizzabili in modo continuativo o frazionato, non potranno essere superiori a due anni.
4. Durante il periodo di assenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ma non alla retribuzione, né può svolgere altra attività lavorativa.
5. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.
6. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
7. Il datore di lavoro è tenuto, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi e a comunicare l'esito della richiesta al dipendente.
8. L'eventuale rigetto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato ovvero la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
9. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
10. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.
11. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.
12. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può, comunque, consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

15. Inserimento del nuovo Art. 17 bis (Altre tipologie di congedi)

Viene inserito il nuovo articolo 17 bis rubricato "Altre tipologie di congedi" con il seguente contenuto:

Congedo per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, titolari di contratto a tempo indeterminato, hanno diritto a fruire di un periodo di aspettativa non retribuita, per una durata massima di tre anni, al fine di partecipare ai programmi

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

terapeutici riabilitativi presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali.
2. Il periodo di aspettativa non si computa ai fini dell'anzianità di servizio.
3. Il lavoratore deve fare istanza di godimento del periodo di aspettativa al datore di lavoro con richiesta scritta trasmessa con preavviso di almeno sette giorni, documentando il suo stato di tossicodipendenza.
4. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Congedo nonni lavoratori

I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni.

Congedo per la formazione continua

1. I lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.
2. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.
3. Gli interventi formativi oggetto di piani aziendali o territoriali possono essere finanziati per mezzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua.
4. Il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua è di 10 ore annue. La contrattazione decentrata può incrementare il numero delle ore.
5. I lavoratori destinatari dell'attività di formazione sono individuati dal datore di lavoro secondo criteri di rotazione e con cadenza annuale, garantendo pari opportunità di partecipazione ai lavoratori e alle lavoratrici.

Congedo per cariche pubbliche

1. I lavoratori subordinati eletti in seno al Parlamento nazionale o europeo, ovvero alle assemblee regionali hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita per tutto il periodo del mandato.
2. I lavoratori hanno, altresì, diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita dal giorno di presentazione di candidatura sino a quella delle elezioni. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio. I lavoratori eletti per la copertura di cariche pubbliche nelle Amministrazioni locali hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
3. In alternativa, possono chiedere di continuare a prestare la loro attività lavorativa fruendo di permessi retribuiti e non, secondo le modalità stabilite dalla legge. Il periodo di aspettativa è computato nell'anzianità di servizio.
4. Le lavoratrici chiamate a rivestire la carica di Consiglieri Nazionali di Parità hanno diritto, per l'esercizio del loro mandato, a fruire di permessi non retribuiti nella misura stabilita dalla legge.
5. I lavoratori chiamati ad esercitare funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alle operazioni medesime.
6. Per l'impegno assunto, i lavoratori hanno diritto per i giorni festivi e quelli non lavorativi a quote retributive giornaliere aggiuntive rispetto al trattamento economico normalmente percepito, ovvero a procedere al loro recupero con una giornata di riposo compensativo.
7. Ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato inserite nell'elenco di cui all'art. 1 D.P.R. n. 613/1994, che siano impegnati in attività di soccorso e di assistenza, vengono garantiti, relativamente al periodo dell'effettivo impegno:
   - la conservazione del posto di lavoro per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nel corso dell'anno;
   - il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro.

Congedo per donne vittime di violenza di genere

1. La lavoratrice che sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, per poter fruire del congedo la lavoratrice è tenuta ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, nonché a produrre la certificazione relativa al percorso di protezione.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

3. Il congedo di cui al presente articolo può essere usufruito su base oraria o giornaliera secondo modalità concordate con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
4. Durante la fruizione del congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e alla contribuzione figurativa.
5. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
6. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al presente articolo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro.
7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

16. Modifica all'Art. 18 (Lavoro festivo)

L'art. 18 viene così modificato e sostituito:

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
   a. 1° gennaio (Capodanno);
   b. 6 gennaio (Epifania);
   c. lunedì di Pasqua;
   d. 25 aprile
   e. 1° maggio (Festa del lavoro);
   f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
   g. 15 agosto (Assunzione);
   h. 4 Ottobre (San Francesco D'Assisi)
   i. 1° novembre (Ognissanti)
   j. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
   k. 25 dicembre (S. Natale);
   l. 26 dicembre (S.Stefano);
   m. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
2. Le ore di lavoro svolto nelle giornate festive verranno remunerate con la maggiorazione del 50%.
3. Resta salvo quanto disposto dall'art.15.
   Durante i suddetti giorni festivi il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro, percependo comunque la sola retribuzione di fatto.
   Qualora una delle festività sopra elencate dovesse coincidere con la domenica, sarà corrisposto ai lavoratori, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, un ulteriore importo, pari alla quota giornaliera della normale retribuzione.
   Al lavoratore spetta la retribuzione prevista per la festività anche in caso di malattia, infortunio, astensione per maternità obbligatoria e facoltativa, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi, nonché in caso di sospensione dal lavoro per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore.
   La retribuzione non è invece dovuta per le festività che ricorrono in periodi di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata.

17. Modifica all'Art. 19 (Ferie)

L'art. 19 viene così modificato e sostituito:

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 173 ore. Per gli apprendisti di età non superiore a 16 anni, la durata minima delle ferie è pari a 30 giorni.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore maturerà un dodicesimo per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

18. Modifica all'Art. 20 (Diritto allo studio)

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

L'art. 20 viene così modificato e sostituito:

1. Il diritto allo studio è riconosciuto come diritto del lavoratore a migliorare il proprio livello culturale sia sul piano generale sia sotto il profilo strettamente professionale. A fine di rendere effettivo il diritto allo studio, sono concessi, nei limiti del monte ore aziendale di cui al successivo comma, permessi retribuiti a tutti i lavoratori che si iscrivono e frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
2. Possono, altresì, beneficiare dei permessi di studio:
   - i lavoratori che frequentano corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, in relazione alle competenze professionali richieste dall'attività svolta in azienda;
   - i lavoratori extracomunitari che si iscrivono e frequentano corsi di scolarizzazione "dedicati", organizzati da istituti e/o da enti pubblici.
3. Il diritto allo studio per i lavoratori aventi diritto viene assicurato attraverso l'istituzione di un monte ore complessivo aziendale, nei cui limiti sono concessi i permessi retribuiti a carico dell'azienda.
4. Il monte ore a disposizione dei lavoratori, per l'esercizio del diritto allo studio, è determinato ogni triennio moltiplicando 16 per il numero di dipendenti occupati al 1° gennaio del primo anno del triennio, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.
5. I lavoratori che frequentano corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti usufruiscono, a richiesta e con le modalità indicate nel presente articolo, di permessi retribuiti nei limiti del monte ore aziendale di cui ai commi 3 e 4 e comunque nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, nonché nel limite della metà delle ore di frequenza previste dal corso di studio. Le ore fruite come permesso di studio sono comprensive delle prove di esame.
6. Le 150 ore "pro-capite" per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno, salvo quanto previsto dai precedenti commi.
7. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 3% del totale dei lavoratori occupati nel turno stesso, fermo restando che dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
8. I lavoratori studenti ossia i lavoratori che frequentano corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
9. Il lavoratore, per fruire dei permessi retribuiti, deve inoltrare richiesta scritta al datore di lavoro, con la specifica del corso di studio che intende frequentare. La richiesta del lavoratore è inoltrata secondo le modalità e i termini che saranno stabiliti a livello aziendale.
10. I lavoratori sono tenuti a fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, a certificare mensilmente le ore di effettiva frequenza.

19. Modifica all'Art. 21 (Congedi per formazione)

L'art. 21 viene così modificato e sostituito:

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 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.
2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
5. Nelle aziende fino a 100 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.
8. I lavoratori studenti con meno di 4 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nel corso dell'anno, un periodo di 30 giorni di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

20. Modifica all'Art. 24 (Normale retribuzione)

L'art. 24 viene così modificato e sostituito:

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a. paga base nazionale conglobata
b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
c. premi di risultato variabili
d. scatti di merito, professionalità o anzianità
e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

21. Modifica all'Art. 25 (Tipologie di retribuzione)

L'art. 25 viene così modificato e sostituito:

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale unico "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

22. Modifica all'Art. 25 bis (Una tantum e indennità)

L'art. 25 bis viene rubricato "Indennità" e così modificato e sostituito:

1. Per i lavoratori del settore alimentare impiegato con imprese non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti, vengono definite le seguenti indennità:
   - disagio per freddo: 6% della paga base oraria ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5°;
   - disagio per caldo: 6% della paga base oraria ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività ambienti nei quali la temperatura, per necessità di esercizio, è superiore a 38°;
   - disagio per umido: 6% della paga base oraria ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività ambienti con tassi di umidità costanti per necessità di servizio, superiori al 95%.

23. Soppressione contratto di reinserimento e modifica all'Art. 25 ter (Contratto di reinserimento)

Il contratto di reinserimento disciplinato all'art. 25 ter viene soppresso e con esso tutti i riferimenti presenti nel contratto. La disciplina viene sostituita con altra, pertanto l'Art. 25 ter viene rubricato "Indennità di vacanza contrattuale" e così modificato e sostituito:

1. Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale".
2. L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.
3. La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.

24. Modifica all'Art. 27 (Assorbimenti)

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

L'art. 27 viene così modificato e sostituito:

1. Gli incrementi retributivi derivanti da scatti di anzianità e da aumenti per competenza o per merito non sono assorbibili a seguito di aumenti derivanti da accordi economici o da accordi di rinnovo del presente CCNL, salvo che l'assorbimento sia stato espressamente previsto all'atto della concessione.

25. Modifica all'Art. 30 (Premio di risultato)

L'art. 30 viene rubricato "Premio di risultato e Elemento di Garanzia Retributiva" e così modificato e sostituito:

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.
3. Nelle imprese in cui non è istituito il premio di risultato è riconosciuta ai lavoratori un'erogazione una tantum a titolo di retribuzione con finalità perequative, denominata Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), pari all'1% della retribuzione di fatto che sarà corrisposta solamente dalle aziende che abbiano conseguito, al termine dell'esercizio, un aumento di produttività ovvero un aumento del rapporto fatturato/dipendenti, oppure valore aggiunto/dipendente. L'E.G.R. viene corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo.
4. Con esclusivo riferimento alle aziende non artigiane, gli importi da corrispondere a titolo di E.G.R sono i seguenti:

Imprese non artigiane	
Q	€ 37,00
1	€ 37,00
2	€ 32,15
3	€ 26,50
4	€ 23,30
5	€ 20,90
6	€ 19,30
7	€ 17,70
8	€ 16,10

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

26. Modifica all'Art. 31 (Scatti di merito o di professionalità)

L'art. 31 viene rubricato "Scatti di anzianità" e così modificato e sostituito:

1. Per il servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, il lavoratore ha diritto a scatti di anzianità maturati nello stesso livello di inquadramento il cui ammontare è definito dalla tabella a seguire. Gli scatti maturano con una cadenza biennale e per un massimo di 5 scatti.

Settore Alimentare		Settore panificazione		Imprese non artigiane	
1S	€ 34,00	A1S e B1	€ 22,00	Q	€ 55,00
1	€ 29,00	A1 e B2	€ 19,50	1	€ 51,50
2	€ 25,00	A2 e B3S	€ 18,00	2	€ 45,00
3A	€ 22,00	A3 e B3	€ 16,50	3	€ 37,00
3	€ 19,50	A4 e B4	€ 15,00	4	€ 32,50
4	€ 18,00			5	€ 29,50
5	€ 16,50			6	€ 27,00
6	€ 15,00			7	€ 25,00
				8	€ 22,50

2. L'importo degli scatti di anzianità per gli apprendisti artigiani è fissato in 10,00€, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva ed erogato con le stesse modalità previste per gli altri lavoratori. Dal periodo di paga successivo al termine del periodo formativo, gli scatti saranno rivalutati al valore previsto per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio in qualifica sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.
3. Le Parti si danno reciprocamente atto che gli importi degli scatti di anzianità riportati nella tabella retributiva che precede recepiscono, in questa fase, un adeguamento dei relativi valori, e non esauriscono la disciplina della materia. Le Parti riconoscono che, nel corso del confronto, le Organizzazioni sindacali hanno

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

formulato specifiche richieste di incremento degli scatti di anzianità, che restano impregiudicate e formeranno oggetto di successivo approfondimento. A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, un apposito tavolo di confronto finalizzato all'esame approfondito della disciplina e degli importi degli scatti di anzianità, alla luce delle richieste pervenute e della sostenibilità economica per le imprese del settore. Resta inteso che quanto definito nella tabella di cui al c. 1 conserva piena efficacia sino all'eventuale diversa determinazione assunta di comune accordo in esito al predetto tavolo.

4. Le Parti prevedono che gli scatti di anzianità, eventualmente già maturati alla data di migrazione al presente contratto, saranno conservati nel loro importo mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati secondo quanto previsto dal presente articolo.
5. Le Parti danno atto che il numero di scatti già maturati concorre al raggiungimento del numero massimo di 5 scatti previsto dal c. 1.
6. Le Parti convengono che gli scatti di anzianità decorrono dalla data di entrata in vigore del presente contratto per tutti i lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL che, fino a tale momento, non ne abbiano beneficiato.

27. Modifica all'Art. 32 (Indennità di cassa e maneggio di denaro)

Modifica alla maggiorazione per Indennità di cassa e maneggio di denaro:

La percentuale del 6% prevista dal c. 1 per l'indennità di cassa e maneggio denaro viene innalzata al 7%. Resta invariato il resto dell'articolo.

28. Modifica all'Art. 35 (Obblighi del lavoratore)

L'art. 35 viene così modificato e sostituito:

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
3. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.
4. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza per malattia, con conseguente responsabilità disciplinare.
5. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

29. Modifica all'Art. 36 (Periodo di comporto)

L'art. 36 viene così modificato e sostituito:

1. A decorrere dalla data di rinnovo del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto di lavoro cessa qualora il lavoratore, anche attraverso più periodi di infermità, raggiunga complessivamente dodici mesi di assenza nell'arco di 24 mesi consecutivi, computando a tal fine anche gli eventi disciplinati secondo la normativa del precedente CCNL.
   Per le aziende non artigiane, la conservazione del posto per il lavoratore non in prova è fissata in:
   a. 186 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni;
   b. 365 giorni di calendario per anzianità oltre 5 anni.
   L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cesserà qualora il lavoratore abbia raggiunto, anche con diverse malattie, i limiti massimi di cui alla lett. a) nei 17 mesi precedenti, elevati a 24 per la lett. b).
2. I giorni di assenza dei lavoratori fragili, dei lavoratori affetti da malattie di particolari gravità, quali patologie oncologiche, malattie che richiedono il trapianto, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per sottoporsi alle cure,

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

anche mediante ricovero ospedaliero o in regime di day hospital, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia. Per tali lavoratori inoltre il periodo di comporto è raddoppiato. Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

3. La conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non può estendersi oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.
4. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le competenze di fine rapporto previste dal presente contratto.
5. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
6. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti di legge.
7. Il lavoratore che, per postumi invalidanti, non sia in grado di adempiere alle precedenti mansioni sarà adibito, ove possibile, alle mansioni più confacenti alla propria professionalità e capacità lavorativa residua, secondo le norme vigenti in materia.
8. In mancanza, è in facoltà del lavoratore chiedere comunque di essere utilizzato, al fine di evitare il licenziamento, in mansioni appartenenti ad inquadramenti inferiori, visto quanto previsto e sempre ove possibile.

30. Modifica all'Art. 37 (Trattamento economico per malattia e retribuzione)

L'art. 37 viene così modificato e sostituito:

1. A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova (operaio e impiegato) avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
   - 100% dal 1° al 180esimo giorno per malattie di durata superiore a 6 giorni;
   - 100% dal 4° giorno per malattie di durata pari o inferiore a 6 giorni.
2. Per le imprese non artigiane, il trattamento economico del lavoratore non in prova prevede l'integrazione dell'indennità Inps fino a raggiungere le soglie a seguire:
   - Anzianità fino a 5 anni: 100% per 186 giorni di calendario;
   - Anzianità oltre 5 anni: 100% per i primi 186 giorni di calendario e 50% per i successivi 179.
3. In caso di ricovero ospedaliero, documentato da certificazione dell'ente ospedaliero, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione globale piena per l'intera durata del ricovero, nel rispetto del periodo di comporto.
4. Per gli eventi di malattia già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, nonché nei casi di prosecuzione di una precedente malattia, continua ad applicarsi la disciplina contrattuale previgente.

31. Modifica all'Art. 38 (Infortunio)

L'art. 38 viene così modificato e sostituito:

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL.
2. Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio alla circoscrizione dell'INAIL nella quale è esercitato il lavoro, nel termine di 2 giorni da quello in cui ha avuto notizia dell'infortunio o dell'insorgenza della malattia professionale. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicazione all'INAIL comporta l'applicazione delle sanzioni di legge. In caso di violazione dell'obbligo informativo da parte del lavoratore, l'assenza risulterà ingiustificata.
3. L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
4. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

32. Modifica all'Art. 39 (Astensione obbligatoria per maternità)

L'art. 39 viene rubricato "Tutela della genitorialità" e così modificato e sostituito:

1. L'inizio della tutela della genitorialità coincide con l'inizio della gravidanza.
2. Da tale momento il datore di lavoro:
   - non deve adibire la lavoratrice a mansioni pericolose, faticose o insalubri;
   - deve tener conto della condizione della lavoratrice in sede di valutazione dei rischi;

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

- non deve adibire la lavoratrice al lavoro dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sino al compimento di un anno di età del bambino;
- non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente, a prestare lavoro nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 3 anni di età del bambino;
- non può obbligare la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente, a prestare attività lavorativa nella fascia oraria anzidetta fino al compimento di 14 anni di età del bambino.

3. È vietato il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza, che si presume avvenuta 300 giorni prima della data presunta del parto, sino al compimento di un anno di età del bambino.
4. In ogni caso, è nullo il licenziamento originato dalla richiesta di fruizione del congedo parentale, ovvero del congedo per malattia del bambino.
5. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
6. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto al ripristino del rapporto sulla base della sola presentazione di idonea certificazione dalla quale risulti la sussistenza dello stato di gravidanza al momento del recesso.
7. È comunque ammessa la risoluzione del rapporto anche nel corso del periodo compreso tra l'inizio dello stato di gravidanza e il compimento del primo anno di età del bambino, in caso di:
   - licenziamento per giusta causa;
   - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
   - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
   - in caso di appalto, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta.
8. Salva l'ipotesi di sospensione dell'intera attività aziendale o dell'attività del reparto al quale è assegnata la lavoratrice, è vietato sospendere la medesima nel periodo protetto.
9. Il divieto di sospensione opera anche a favore del padre lavoratore che goda del congedo di paternità.
10. Alle lavoratrici in gravidanza sono riconosciuti permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.
11. Per godere dei permessi, le lavoratrici devono informare il datore di lavoro dello stato di gravidanza, mediante esibizione del certificato medico e, successivamente, produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.

Riposi e permessi per genitori

1. Alla lavoratrice madre spettano, durante il primo anno di vita del bambino, periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili durante la giornata, durante i quali la stessa lavoratrice ha diritto a uscire dall'azienda, dall'unità produttiva o dal reparto.
2. I suddetti riposi/permessi sono fruiti nella misura di 2 ore, qualora l'orario giornaliero sia pari o superiore alle 6 ore, ovvero a 1 ora, nel caso in cui l'orario di lavoro giornaliero sia inferiore a 6 ore.
3. Qualora la lavoratrice madre fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'azienda, ovvero nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di esse, i periodi di riposo giornaliero sono di 30 minuti ciascuno.
4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo giornaliero sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al secondo periodo del presente comma possono essere utilizzate anche dal padre.
5. Il diritto ai riposi spetta anche al genitore adottivo o affidatario entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.
6. I riposi/permessi in parola sono considerati lavorativi a tutti gli effetti e, pertanto, sono retribuiti come orario normale.
7. Il lavoratore padre ha diritto ai periodi di riposo giornaliero/permessi retribuiti:
   - nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
   - in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
   - nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma;
   - in caso di morte o di grave infermità della madre.
8. Il lavoratore genitore di minore con disabilità, con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, può chiedere al datore di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui al precedente 42, di usufruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuite, da godere fino al compimento del 3 anno di vita del bambino.
9. In alternativa a quanto sopra disposto i genitori, anche adottivi, del bambino con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata sempre ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104 del 1992 e s.m.i, possono fruire, in alternativa tra loro e anche in maniera continuativa, di 3 giorni al mese di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.
10. I suddetti riposi e permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

11. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi, alternativamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni ovvero, nel caso di adozione o di affidamento, non superiore a 6 anni.
12. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 14.
13. Il congedo per malattia del figlio spetta, altresì, al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
14. A decorrere dal 1° gennaio 2027, per la malattia dei figli di età non superiore a 4 anni e per un numero massimo annuo di 3 giorni, al genitore, anche adottivo o affidatario, è riconosciuta una indennità a carico dell'azienda pari al 50% della retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato, comprensiva dell'eventuale indennità corrisposta dall'INPS. A decorrere dal 1° gennaio 2028 l'indennità di cui sopra è elevata all'80% della normale retribuzione.
15. Il lavoratore o la lavoratrice che intende fruire dei giorni di cui al presente comma deve avvertire il datore di lavoro prima dell'inizio della propria prestazione lavorativa e comunque, in caso di giustificato impedimento, entro 2 ore dall'inizio del turno, e presentare la certificazione della malattia del figlio entro 2 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.
16. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai precedenti primi due periodi.
17. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente comma, la lavoratrice e il lavoratore comunicano direttamente al medico, all'atto della compilazione del certificato di malattia le proprie generalità.
18. Ai periodi di congedo per malattia del figlio, di cui al presente comma, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
19. I periodi di congedo per la malattia del figlio, di cui ai precedenti primi due periodi, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

33. Inserimento del nuovo Art. 39 bis (Congedi per maternità e paternità)

Viene inserito il nuovo articolo 39 bis rubricato "Congedi per maternità e paternità" e con il seguente contenuto:

Disposizioni generali

1. Il datore di lavoro può assumere, in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo, personale con contratto di lavoro a tempo determinato o può utilizzare personale con contratto di lavoro temporaneo, anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo.
2. Nell'ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro delle aziende con meno di 20 dipendenti fruisce di uno sgravio contributivo del 50%; nel caso di utilizzazione di personale con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio ottenuto dalla stessa società di fornitura. Tale disposizione trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo ovvero per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Congedo obbligatorio per maternità

1. La lavoratrice non può essere adibita al lavoro durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, ovvero per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, allorquando il parto avvenga oltre la data presunta del parto, nonché anche durante i 3 mesi successivi al parto, fermo restando quanto disposto al successivo comma.
2. Qualora la lavoratrice sia occupata in lavori che, in relazione all'avanzamento dello stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, la stessa lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 3 mesi precedenti alla data presunta del parto.
3. La lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
4. La lavoratrice può, in alternativa a quanto disposto al precedente periodo, astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i 5 mesi successivi al parto stesso, sempre a condizione che i professionisti del Servizio sanitario asseverino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
5. In forza del provvedimento della ASL, in caso di complicanza della gravidanza, la lavoratrice viene interdetta dal lavoro.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

6. Tale misura trova applicazione anche qualora le condizioni ambientali risultino pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro, ovvero quando la madre sia addetta ad una attività faticosa ed insalubre.
7. Sempre nel caso in cui le condizioni di lavoro risultino pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o del nascituro, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi successivamente al parto.
8. In caso di parto prematuro, ai 3 mesi di congedo post partum si aggiungono i giorni di congedo non fruiti prima dell'evento.
9. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, alla lavoratrice madre è riconosciuta, una sola volta per ogni figlio, la facoltà di richiedere la sospensione del congedo di maternità post partum in corso di fruizione e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. A tal fine, la lavoratrice deve produrre al datore di lavoro idonea certificazione medica attestante la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.
10. Tale disposizione si applica anche in caso di adozione e di affidamento di un minore.
11. In caso di interruzione di gravidanza avvenuta antecedentemente il 180° giorno di gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il trattamento economico di malattia.
12. In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto a beneficiare del congedo di maternità e del relativo trattamento economico.
13. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita ovvero durante lo stesso congedo di maternità, la lavoratrice può in qualunque momento riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.
14. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione spettante alla lavoratrice per i giorni in cui avrebbe prestato servizio, compresa la gratifica natalizia ma escluse le ulteriori mensilità aggiuntive.
15. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera che avrebbe percepito.
16. Il congedo di maternità deve essere computato nell'anzianità di servizio ed è utile a tutti gli effetti, compresi quelli relativi a tredicesima e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.
17. La lavoratrice che ha adottato un minore ha diritto al congedo di maternità per un periodo massimo di 5 mesi.
18. Il suddetto congedo deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della stessa lavoratrice, ovvero può essere fruito, in caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ipotesi e ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di maternità può essere fruito dalla lavoratrice entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Allorquando, inoltre, la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.
19. Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito dalla lavoratrice, entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Congedo di paternità

1. Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
2. Il lavoratore padre ha diritto, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo. I suddetti giorni non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il suddetto congedo è fruito dal lavoratore padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e in caso di morte perinatale del figlio.
3. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
4. Il lavoratore padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore ai 5 giorni, ove possibile, in relazione all'evento nascita sulla base della data presunta del parto. La suddetta comunicazione in forma scritta può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

5. Durante il periodo di congedo di paternità obbligatorio il lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, non può in contemporanea godere nel suddetto periodo delle ferie e delle assenze che ad altro titolo eventualmente gli spettano.
6. Per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore in alternativa al congedo di maternità.
7. Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità nei casi in cui la lavoratrice madre non ne usufruisca.
8. La fruizione del congedo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le condizioni di legge per usufruire del congedo. Allorquando la lavoratrice non chieda il congedo, il lavoratore padre, adottivo o affidatario, ha diritto al congedo di paternità per un periodo massimo di 5 mesi che deve essere fruito, in caso di adozione nazionale, durante i suddetti primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia ovvero, in caso di adozione internazionale, può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. In tale ultima ipotesi, ferma restando la durata complessiva massima dei 5 mesi, il congedo di paternità può essere fruito entro 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
9. Il lavoratore padre, che fruisce del congedo di paternità, non può essere licenziato per tutta la durata del congedo e fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Nell'ipotesi di adozione e di affidamento nazionale, il suddetto divieto opera fino a 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ovvero opera, in caso di adozione e di affidamento internazionale, fin dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
10. L'eventuale licenziamento comminato in quest'arco temporale è nullo, salve le ipotesi previste di:
    - licenziamento per giusta causa;
    - licenziamento per cessazione di attività aziendale;
    - scadenza del termine, in caso di contratto a tempo determinato;
    - di esito negativo della prova.
11. Il lavoratore padre non può essere sospeso dal lavoro durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui egli è addetto, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Il suddetto lavoratore non può, altresì, essere collocato in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 e s.m.i., fatta salva l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda.
12. Il lavoratore padre ha diritto, per tutto il periodo sia del congedo obbligatorio che di quello alternativo, a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia e corrisposta con le stesse modalità previste dalla normativa vigente e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
13. Il suddetto periodo di congedo deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie, nonché ai fini della progressione di carriera.

34. Modifica all'Art. 41 (Aspettativa)

L'art. 41 viene così modificato e sostituito:

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno due anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro, con specifica indicazione delle motivazioni a fondamento dell'aspettativa, con un preavviso di almeno 15 giorni. Il datore di lavoro deve valutare la richiesta e la sua compatibilità con le esigenze tecnico produttive.
3. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

35. Modifica all'Art. 42 (Congedi parentali)

L'art. 42 viene così modificato e sostituito:

1. Per congedo parentale si intende la facoltà, esercitabile in via alternativa dai genitori, di assentarsi dal lavoro, per ogni figlio, nei primi suoi 14 anni di vita.
2. Tale periodo di astensione è riconosciuto:
   - alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
   - al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

3. In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai due genitori non può eccedere i 10 mesi.
4. Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
5. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile, giornaliera o oraria.
6. Ai fini del godimento del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, ad avvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.
7. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
9. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.
10. I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:
    - giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili.
11. Pertanto il periodo di:
    - 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
    - 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
    - 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.
12. Le ore di congedo fruite dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.
13. Il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.
14. Per i periodi di congedo parentale fino al 14° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, all'80% della retribuzione per la durata massima di 3 mesi, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino.
15. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.
16. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità per un periodo massimo di 9 mesi, di cui fino a 3 mesi all'80% della retribuzione, da fruire entro il 6° anno di vita del bambino, e i restanti mesi al 30% della retribuzione. Qualora sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.
17. Per gli eventuali periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 9 mesi complessivamente indennizzati, l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta al ricorrere dei requisiti reddituali previsti dalla normativa vigente.
18. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
19. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore in condizione di disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato accertata, hanno diritto, nei primi 14 anni di vita del minore, al prolungamento del periodo di congedo parentale, a condizione che il minore non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, a meno che non sia richiesta dai sanitari la presenza di un genitore. Il prolungamento del congedo spetta per un massimo di 3 anni, fruibile continuativamente o frazionatamente.
20. Per tutta la durata del congedo è riconosciuta una indennità economica pari al 30% della retribuzione.
21. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del congedo parentale qualunque sia l'età del minore, entro il 14° anno successivo all'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del minore.
22. L'indennità di cui al precedente comma è dovuta per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

36. Modifica all'Art. 43 (Congedi e permessi per handicap)

L'art. 43 viene così modificato e sostituito:

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, accertata ai sensi

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

dell'articolo 4, comma 1 della legge 104/1992 e s.m.i., hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I suddetti lavoratori possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al suddetto prolungamento del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
3. Il lavoratore ha diritto di fruire di permessi retribuiti mensili di 3 giorni, anche continuativi, per assistere un familiare con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, che non sia ricoverato a tempo pieno; intendendosi, a tal fine per familiare, il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.
4. Quando due o più lavoratori devono prestare l'assistenza di cui al primo periodo del presente comma allo stesso familiare, fruiranno di permessi in modo alternativo.
5. Il lavoratore che deve prestare l'assistenza di cui innanzi a più familiari, fruirà dei permessi per ciascuno di essi.
6. Il permesso di cui trattasi spetta anche per parenti o affini di terzo grado in mancanza di altri familiari o nel caso in cui gli stessi familiari abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano mancanti.
7. Il lavoratore può usufruire, alternativamente, dei permessi di cui ai precedenti commi e ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso, in altra sede.
8. Qualora il datore di lavoro accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti di cui ai precedenti commi, il lavoratore decade dagli stessi diritti, ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare.
9. Al fine di evitare abusi da parte del lavoratore che usufruisce del congedo di cui al presente articolo, il datore di lavoro può disporre controlli nei limiti stabiliti dalla legge n. 300/1970.
10. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui ai predetti commi ha priorità di accesso al lavoro agile ovvero ad altre forme di lavoro flessibile, stabilite in sede di contrattazione aziendale in considerazione delle peculiarità del settore.
11. Quanto statuito ai precedenti commi si applica anche al lavoratore affidatario di persone affette da disabilità in situazione di gravità.
12. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui ai primi due commi, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

37. Modifica all'Art. 44 (Congedo matrimoniale)

L'art. 44 viene così modificato e sostituito:

1. In caso di matrimonio avente validità civile ovvero in caso di unione civile, al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Il periodo di congedo matrimoniale è considerato ad ogni effetto attività di servizio.
3. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Il lavoratore ha diritto per il periodo di congedo alla retribuzione di fatto.
5. La richiesta di congedo deve essere presentata al datore di lavoro con almeno 10 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali.
6. Il datore di lavoro concede il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio e fino a 3 mesi dopo la celebrazione. Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

38. Modifica all'Art. 45 (Trasferte)

L'art. 45 viene così modificato e sostituito:

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso una località diversa rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Il lavoratore in trasferta avrà diritto:
   a. al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
   b. al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
   c. al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione;
   d. al pagamento delle ore di effettivo viaggio con la retribuzione di cui all'art. 25 fino ad un massimo di 8 ore, non computabili se compiute in giorni diversi, e alla maggiorazione per straordinario per le ore successive. Per le imprese non artigiane, le ore successive saranno retribuite con il 65% della retribuzione.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

3. Il rifiuto ingiustificato della trasferta può essere oggetto di contestazione disciplinare. L'eventuale sanzione disciplinare sarà applicata nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità e valutazione del caso concreto, ai sensi dell'art. 2119 c.c. e della normativa vigente.

39. Modifica all'Art. 47 (Trasferimento)

L'art. 47 viene così modificato e sostituito:

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con il seguente preavviso:
   - 15 giorni, se in ambito comunale;
   - 30 giorni, se in ambito regionale;
   - 45 giorni, se in ambito nazionale;
   - 60 giorni, se all'estero.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, un'indennità di trasferta per la durata del viaggio e un'indennità con riferimento alla distanza del luogo di trasferimento rispetto al comune di provenienza.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
5. Il lavoratore non può rifiutare il trasferimento disposto sulla base del semplice rilievo che sarebbe illegittimo. Il rifiuto in tal senso integra gli estremi della insubordinazione, passibile di procedimento disciplinare. Il lavoratore, entro 3 giorni dalla ricezione della comunicazione di trasferimento, può rappresentare al datore di lavoro particolari situazioni personali ostative al trasferimento. Il datore di lavoro, nei successivi 3 giorni dalla ricezione della comunicazione del lavoratore, dovrà fornire riscontro alla richiesta.
6. Se il lavoratore intende contestare il trasferimento, è tenuto ad impugnarlo stragiudizialmente nei 60 giorni successivi al ricevimento della comunicazione scritta da parte del datore di lavoro e depositare il ricorso giurisdizionale nei 180 giorni successivi alla data della impugnazione stragiudiziale.
7. Il trasferimento può essere disposto anche su espressa richiesta scritta del lavoratore. La richiesta non vincola il datore di lavoro a dare corso al trasferimento ma lo obbliga a valutare la richiesta nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza.
8. Il trasferimento per incompatibilità ambientale è determinato da una situazione di grave difficoltà nei rapporti tra lavoratori, idonea ad incidere sul funzionamento ottimale dell'unità produttiva e prescinde dalla circostanza che la disfunzione sia addebitabile al lavoratore trasferito.
9. Il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nullaosta delle associazioni sindacali di appartenenza.

40. Modifica all'Art. 48 (Distacco)

L'art. 48 viene così modificato e sostituito:

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse organizzativo o produttivo e al fine di evitare i licenziamenti pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco, salvo eventuale mutamento delle mansioni, caso in cui sarà necessario il suo consenso; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
2. Il distacco deve essere comunicato con atto scritto al lavoratore con il seguente preavviso:
   - 3 giorni, se in ambito comunale;
   - 7 giorni, se in ambito regionale;
   - 12 giorni, se in ambito nazionale;
   - 15 giorni, se all'estero.
3. Il datore di lavoro distaccante rimane il titolare e il responsabile del rapporto di lavoro ma l'esercizio del potere direttivo passa in capo all'azienda distaccataria, fermo restando che eventuali sanzioni disciplinari sono irrogate dall'imprenditore distaccante.
4. Gli obblighi di prevenzione e protezione, inclusa la sorveglianza sanitaria, sono a carico del datore di lavoro distaccatario. Il datore di lavoro distaccante informa il lavoratore sui rischi tipici connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene distaccato.

41. Modifica all'Art. 49 (Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento)

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

L'art. 49 viene così modificato e sostituito:

1. È obbligo del datore di lavoro portare a conoscenza di tutti i lavoratori le norme di legge e quelle del presente articolo relative alla procedura disciplinare, alle infrazioni e alle sanzioni, mediante affissione in un luogo accessibile in azienda, ovvero mediante pubblicazione su bacheca elettronica.
2. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
   a. ammonizione verbale;
   b. ammonizione scritta;
   c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
   d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
   e. licenziamento individuale.
3. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 15 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari. Tale termine è esteso a 30 giorni, in considerazione della natura dell'addebito e della complessità delle indagini da espletare o della complessità della struttura aziendale.
4. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni scritte o richiedere di essere ascoltato, anche con assistenza di un rappresentante sindacale; tale termine non potrà essere inferiore a 10 giorni lavorativi.
5. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro e non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
6. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di 30 giorni può essere prorogato di ulteriori 30 giorni. In tal caso, il datore di lavoro deve darne preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.
7. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
8. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
9. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
10. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
11. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL.
12. Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
    a. Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
    b. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
    c. Multa: vi si incorre per:
       i. inosservanza dell'orario di lavoro e ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
       ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
       iii. omessa comunicazione all'azienda del mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi;
       iv. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
       v. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
       vi. fermo restando il principio di libertà di manifestazione del pensiero da parte del lavoratore, la divulgazione di affermazioni che possono pregiudicare l'immagine o la posizione di mercato dell'azienda effettuata tramite social network, quando non abbia carattere di gravità e non abbia arrecato danno.

    L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.
    La recidiva che nel biennio abbia dato luogo a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento della sospensione fino ad un massimo di 3 giorni con retribuzione al 50%.
    Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.BI.A.S.P.

d. Sospensione: vi si incorre per:
   i. danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità del lavoratore;
   ii. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
   iii. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
   iv. irregolarità nella formalità per la registrazione delle presenze, che incide sull'esatto conteggio delle ore di lavoro effettuato;
   v. qualora il lavoratore si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
   vi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
   vii. assenze ingiustificate di durata superiore ad 1 giorno e fino a tre giorni complessivi nel corso dell'anno solare;
   viii. esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
   ix. recidiva, per più di 3 volte nell'anno solare, in qualunque delle mancanze punite con la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

e. Licenziamento: può essere con preavviso quando la violazione consente, seppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro; senza preavviso, ovvero "in tronco", al verificarsi di una violazione di tale gravità da non consentire, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
   i. grave insubordinazione verso i superiori;
   ii. assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
   iii. recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare;
   iv. inosservanza dei doveri di sorveglianza, custodia e controllo da parte dei lavoratori cui siano specificatamente affidate tali mansioni, in caso di correlata grave violazione degli obblighi del personale sottordinato tale da produrre significativo danno all'azienda;
   v. grave negligenza nello svolgimento del lavoro affidato, tale da arrecare significativo nocumento all'azienda;
   vi. infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, il deposito, la vendita e il trasporto;
   vii. abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi o comunque, infine, che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione dell'attività aziendale;
   viii. violazione del segreto d'ufficio;
   ix. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
   x. recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
   xi. danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
   xii. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
   xiii. condanna a una pena detentiva, con sentenza di primo grado, per azione commessa anche non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
   xiv. furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
   xv. rifiuto di sottoporsi ai controlli sanitari, previsti in relazione ai fattori di rischio cui si è esposti.

13. Nell'ipotesi di infrazioni di particolare gravità per le quali è prevista la sanzione del licenziamento, il datore di lavoro può disporre la sospensione cautelare del lavoratore dal servizio e/o dalla retribuzione per il periodo di espletamento della procedura disciplinare.
14. In caso di risoluzione della procedura disciplinare con esito positivo per il lavoratore, lo stesso ha diritto al reintegro dell'intera retribuzione. Qualora invece venga disposto il licenziamento, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.
15. In caso di licenziamento per giusta causa si esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

16. Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.
17. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.
18. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
e. L'Ispettorato territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di NASpI e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
j. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
l. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'E.BI.A.S.P., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

42. Inserimento del nuovo Art. 49 bis (Dimissioni per fatti concludenti)

Viene inserito il nuovo articolo 49 bis rubricato "Dimissioni per fatti concludenti" e con il seguente contenuto:

1. Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.
2. Il datore di lavoro dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificare la veridicità della comunicazione.
3. Le disposizioni del c. 1 non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
4. Tale istituto non potrà essere applicato durante il periodo tutelato, ovvero durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.

43. Modifica all'Art. 51 (Preavviso)

L'art. 51 viene così modificato e sostituito:

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
3. Fatti salvi i periodi di preavviso già in corso alla data di rinnovo del presente CCNL, ai quali continua ad applicarsi la disciplina previgente, i termini di preavviso sono i seguenti:

Settore Alimentazione

Livello di Inquadramento	Operai	Impiegati
1S	-	120 giorni
1	-	90 giorni
2	-	45 giorni
3 A	45 giorni	45 giorni
3	45 giorni	45 giorni
4	30 giorni	30 giorni
5	15 giorni	30 giorni
6	15 giorni	-

Settore Panificazione

Livello di Inquadramento	Durata
A1S, A1	45 giorni
A2, A3, A4	30 giorni
B1, B2, B3S	45 giorni
B3, B4	15 giorni

Imprese non artigiane

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Livello di Inquadramento	Operai	Impiegati
Q e 1	-	3 mesi
2	-	2 mesi
3	-	1 mese
4	1 mese	1 mese
5	1 mese	1 mese
6	15 giorni di calendario	1 mese
7	15 giorni di calendario	1 mese
8	15 giorni di calendario	-

Per gli impiegati i termini decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per Il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

44. Modifica all'Art. 52 (Trattamento di fine rapporto)

L'art. 52 viene così modificato e sostituito:

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.
2. Gli istituti esclusi dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. sono:
   a. rimborsi spese;
   b. somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
   c. compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
   d. l'indennità sostitutiva del preavviso;
   e. l'indennità sostitutiva per ferie;
   f. le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
   g. le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'art. 2120 c.c. e della legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
   a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
   b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
   c. spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore.
2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti.

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

45. Modifica all'Art. 56 (Apprendistato professionalizzante)

L'art. 56 viene così modificato e sostituito:

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

IMPRESE ARTIGIANE

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per seguenti livelli: Settore Alimentari: dal 1°s al 5°; Settore Panificazione: Gruppo A da A1s a A3; Gruppo B da B1 a B3
La durata minima è fissata in 6 mesi, mentre la massima è definita in relazione alle qualifiche da conseguire, come a seguire:

SETTORE ALIMENTARE:

1° Gruppo (livelli 1°s e 1°)	durata 5 anni
2° Gruppo (livelli 2°, 3°A, 3° e 4°)	durata 5 anni
3° Gruppo (livello 5°)	durata 3 anni e 6 mesi
Impiegati	durata 36 mesi

SETTORE PANIFICAZIONE GRUPPO A:

1° Gruppo (livelli A1 e A1s)	durata 5 anni
2° Gruppo (livello A2)	durata 4 anni e 6 mesi
3° Gruppo (livello A3)	durata 4 anni

SETTORE PANIFICAZIONE GRUPPO B:

1° Gruppo (livello B1)	durata 3 anni
2° Gruppo (livello B2)	durata 3 anni
3° Gruppo livello B3s)	durata 4 anni e 6 mesi
4° Gruppo (livello B3)	durata 3 anni

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le seguenti percentuali alla retribuzione tabellare prevista per il livello di inquadramento finale:

Area Alimentari Artigiani										
Gruppi	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem	7° Sem	8° Sem	9° Sem	10° Sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	91%	91%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	95%	95%	95%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%			

Area Alimentari Artigiani						
Gruppi	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	95%
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%

Area Panificatori Gruppo A										
Gruppi	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem	7° Sem	8° Sem	9° Sem	1° Sem
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	100%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	100%	100%	
3°	70%	70%	75%	95%	95%	95%	100%	100%		

Area Panificatori Gruppo B									
Gruppi	1° Sem	2° Sem	3° Sem	4° Sem	5° Sem	6° Sem	7° Sem	8° Sem	9° Sem
1°	70%	70%	75%	75%	84%	84%			
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%			
3°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	93%	95%	100%
4°	70%	70%	75%	95%	95%	100%			

IMPRESE NON ARTIGIANE FINO A 15 DIPENDENTI

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del 7°, 6°, 5°, 4°, 3° e 2° livello. La durata massima del periodo di apprendistato è di tre anni, e la sua suddivisione in periodi è così determinata:

DURATA				
Livello	Durata complessiva	1° periodo	2° periodo	3° periodo
7°	24	6	18	-
6°	36	6	14	16

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

5°	36	10	12	14
4°	36	15	15	6
3°	36	15	15	6
2°	36	10	10	16

INQUADRAMENTO			
Livello	1° periodo	2° periodo	3° periodo
Dal 2° al 6°	Due livelli sotto quello di destinazione	Un livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione
7°	Un livello sotto quello di destinazione	Livello di destinazione	-

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

46. Modifica all'Art. 58 (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

L'art. 58 viene così modificato e sostituito:

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015). Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Il datore di lavoro, che intende stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 15% di quella che gli sarebbe dovuta.
4. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:
   a. per i percorsi di durata superiore all'anno:
      - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
      - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
   b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:
      - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

47. Modifica all'Art. 66 (Trattamento normativo)

L'art. 66 viene così modificato e sostituito:

1. L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare agli apprendisti, in virtù della natura subordinata del rapporto di apprendistato, le norme vigenti in materia di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria.

48. Modifica all'Art. 68 (Malattia)

L'art. 68 viene così modificato e sostituito:

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

1. Dall'entrata in vigore del presente accordo, in caso di nuovi eventi di malattia, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

49. Modifica all'Art. 69 (Infortunio)

L'art. 69 viene così modificato e sostituito:

1. Dall'entrata in vigore del presente accordo, in caso di nuovi eventi di infortunio, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

50. Modifica all'Art. 80 (Clausole di flessibilità ed elastiche)

L'art. 80 viene così modificato e sostituito:

1. Possono essere pattuite in forma scritta clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno ovvero per la variazione in aumento della sua durata.
2. Le clausole elastiche devono contenere, a pena di nullità, l'indicazione delle condizioni e delle modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata.
3. La modifica dell'orario di lavoro ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa vanno comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, determinando una maggiorazione del 15%, o di 2 giorni in caso di particolari esigenze organizzative e/o produttive, determinando una maggiorazione del 20%.
4. Le previsione di cui al c. 3 non si applicano in caso di contratto part-time sottoscritto per prestazioni da rendersi nel fine settimana, durante le vacanze natalizie e pasquali o per i periodi delle ferie estive e invernali. In tali casi, il preavviso è fissato in 1 giorno e per le prestazioni svolte in tali regimi spetta la maggiorazione del 3%.
5. Il lavoratore può revocare il consenso alla clausola elastica, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 10 giorni lavorativi se:
   - è lavoratore studente;
   - è affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative;
   - assiste persone con patologie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative o gravi
   - disabilità;
   - convive con figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap.
5. Il lavoratore che abbia prestato consenso alla clausola elastica può temporaneamente rifiutare la modifica dell'orario, senza conseguenze disciplinari, qualora abbia necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura salvavita, in orari non compatibili con le variazioni richieste dal datore di lavoro.

51. Modifica all'Art. 81 (Prestazioni supplementari e straordinarie)

L'art. 81 viene così modificato e sostituito:

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, intendendosi per tale quello svolto oltre l'orario part-time previsto dal contratto individuale, entro i limiti dell'orario normale di lavoro programmato.
2. Il lavoro supplementare richiesto dal datore di lavoro è obbligatorio se:
   - motivato da ragioni impreviste, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
   - richiesto per intervenuta calamità.
3. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
4. Il lavoro supplementare è ammesso fino al raggiungimento dell'85% dell'orario di lavoro full-time settimanale, con maggiorazione del 10%. In caso di superamento del suddetto limite e fino al raggiungimento dell'orario full-time settimanale, la maggiorazione è pari al 20%.
5. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è ammesso il ricorso al lavoro straordinario, intendendosi per tale quello che eccede l'orario settimanale contrattuale a tempo pieno, nonché orario di lavoro supplementare.
6. Il lavoro straordinario nel contratto di lavoro a tempo parziale è compensato con le medesime maggiorazioni previste con riferimento al contratto a tempo pieno.

52. Modifica all'Art. 82 (Retribuzione)

L'art. 82 viene rubricato "Parità di trattamento economico-normativo" e così modificato e sostituito:

1. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in base alla quantità della prestazione concordata.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

3. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le medesime disposizioni che regolano il rapporto a tempo pieno.

53. Modifica all'Art. 88 (Assunzione)

L'art. 88 viene rubricato "Assunzione" e così modificato e sostituito:

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL, deve indicare:
   a) la natura variabile della programmazione del lavoro, la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma di quanto disposto nei precedenti commi;
   b) luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
   c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
   d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
   e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
   f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto;
   g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.
2. Il contratto di lavoro intermittente non può, in ogni caso, essere stipulato tra le stesse parti per un periodo superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Laddove tale periodo venga superato, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

54. Soppressione contenuto Art. 94 (Periodo di prova)

Il contenuto dell'art. 94 relativo al Periodo di prova viene soppresso e sostituito con altra disciplina. L'Art. 94 viene rubricato "Causali per i contratti superiori ai 12 mesi" e così modificato e sostituito:

Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali):

a. Punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
b. Incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
c. Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
d. Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL;
e. nel caso incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
f. per esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels) ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
g. per la sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
h. Lavoratori di età superiore a 50 anni.

Qualora il contratto superi la durata di 12 mesi e non indichi la causale, salvo che si tratti di lavoro stagionale, il rapporto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento dei 12 mesi.

In caso di contratto a termine motivato con la sostituzione di lavoratore assente:

- il lavoratore assunto a tempo determinato per ragioni sostitutive non deve necessariamente essere destinato alle stesse mansioni o allo stesso posto del lavoratore assente;
- il datore di lavoro può sostituire anche un lavoratore a termine, costretto ad assentarsi per infortunio o malattia o altre ragioni;
- in presenza di circostanze che consentono di provare la diretta correlazione tra l'assenza del dipendente e l'assunzione del lavoratore a termine che lo sostituisce, nel contratto può essere omesso il nominativo del lavoratore che viene sostituito.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

55. Soppressione dichiarazione a verbale di cui all'art. 95 (Durata e proroghe)

La dichiarazione a verbale di cui all'art. 95 viene soppressa e cessa di esistere nel contratto.

56. Modifica all'Art. 98 (Retribuzione)

L'art. 98 viene così modificato e sostituito:

1. Ai lavoratori assunti a tempo determinato deve essere garantito, a parità di inquadramento, lo stesso trattamento economico e normativo dei dipendenti assunti a tempo indeterminato. In ogni caso, l'apposizione del termine al contratto non può costituire motivo di discriminazione.
2. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, le mensilità aggiuntive e gli eventuali ulteriori elementi retributivi saranno corrisposti e frazionati sulla base delle specifiche regole di maturazione.
3. L'eventuale retribuzione premiale sarà riconosciuta ai lavoratori a tempo determinato, in proporzione diretta al periodo di lavoro complessivamente prestato, anche attraverso più contratti, nell'anno a cui lo stesso premio si riferisce.
4. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

57. Modifica all'Art. 100 (CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità)

L'art. 100 viene così modificato e sostituito:

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
2. Il contratto di somministrazione tra agenzia e impresa utilizzatrice è stipulato in forma scritta e deve recare i seguenti elementi:
   a. l'autorizzazione rilasciata all'agenzia di somministrazione;
   b. il numero di lavoratori da somministrare;
   c. l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e le misure di prevenzione adottate;
   d. la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
   e. le mansioni a cui saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
   f. il luogo della prestazione;
   g. l'orario di lavoro;
   h. il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori.
3. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato, senza causali o limiti di durata. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato, purché in misura non eccedente il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Per il calcolo della percentuale e della base di computo occupazionale si rinvia alle disposizioni di legge in materia.
4. Nel contratto di somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, è possibile prevedere un periodo di prova. Nel caso di contratto di somministrazione il periodo di prova non può essere superiore a quanto previsto dall'art. 2 del presente CCNL. La prova decorre soltanto durante i periodi di effettiva utilizzazione del lavoratore.
5. Le imprese utilizzatrici hanno facoltà di assolvere alla quota di riserva di cui all'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'utilizzo di lavoratori disabili, sempre che le missioni dei medesimi abbiano una durata non inferiore ai dodici mesi.
6. Il contratto di lavoro a tempo determinato stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore è soggetto all'applicazione della vigente disciplina del contratto a termine. Il contratto è senza causale soltanto per i primi dodici mesi. I contratti di lavoro a termine stipulati per una durata superiore a dodici mesi devono essere con causale, nel rispetto del limite legale dei ventiquattro mesi. L'agenzia di somministrazione può estendere la durata del singolo contratto a tempo determinato di somministrazione oltre i dodici mesi, a condizione che sussistano le causali previste dal presente contratto, le quali riguardano esclusivamente l'impresa utilizzatrice. Le causali, non operano in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi di legge. L'agenzia di somministrazione può stipulare col lavoratore un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato della durata massima di dodici mesi, per una durata massima complessiva di 36 mesi, presso l'ITL competente. In assenza delle causali giustificatrici, ove richieste, il contratto in capo all'agenzia somministratrice si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

7. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.
8. È esente da tali limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato dei seguenti soggetti:
   - lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, legge n. 223/1991;
   - soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
   - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi di legge;
   - soggetti assunti dal somministratore con contratto a tempo indeterminato.
9. Inoltre è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori nelle ipotesi previste dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, e cioè:
   a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi;
   b) per le imprese di star up innovative, per il periodo stabilito dalla legge;
   c) per lo svolgimento delle attività stagionali;
   d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
   e) per sostituzione di lavoratori assenti;
   f) per i lavoratori di età superiore a 50 anni.
10. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
    a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
    b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
    c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
    d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
11. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

58. Soppressione contenuto Art. 101 (Proporzione numerica)

Il contenuto dell'art. 101 relativo alla Proporzione numerica viene soppresso e sostituito con altra disciplina. L'Art. 101 viene rubricato "Infortunio, malattia professionale, maternità" e così modificato e sostituito:

1. In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, il lavoratore somministrato deve darne immediata notizia all'agenzia che, a sua volta, darà immediata comunicazione all'ente assicuratore, cui compete l'erogazione delle prestazioni assicurative.
2. Alle lavoratrici assunte in somministrazione a tempo indeterminato è assicurato, per il periodo di maternità anticipata e obbligatoria, un trattamento analogo a quello stabilito dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, anche se l'astensione dal lavoro prosegue oltre la missione presso l'utilizzatore.
3. Qualora la missione termini entro i primi 180 giorni della gravidanza, è comunque corrisposta alla lavoratrice una indennità una tantum. È riconosciuto un diritto di precedenza per missioni di pari livello alle lavoratrici che abbiano cessato il periodo di astensione obbligatoria le quali, entro trenta giorni dal termine di tale periodo, abbiano manifestato la propria disponibilità in tal senso all'agenzia di somministrazione.

59. Modifica all'Art. 129 (Fondi)

L'art. 129 viene modificato e sostituito per le parti relative a "Fondo EBIASP", "Fondo Fondosani" e "Fondo interprofessionale per la formazione continua" – rimanendo invariato il resto – e risultando formulato come a seguire:

Fondo EBIASP

L'Ente Bilaterale EBIASP garantisce ai lavoratori la possibilità di poter attingere a forme di welfare che possano incoraggiare il potere d'acquisto degli stessi, mediante l'erogazione di importi per il sostentamento di determinate spese. L'Ente consente alle imprese di poter attingere a servizi finanziati dall'Ente stesso nonché fare richiesta degli

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

avvisi messi a disposizione, a sostegno dei costi di gestione aziendali. L'elenco degli avvisi per lavoratori ed imprese è disponibile al sito https://www.ebiasp.it/.
Il finanziamento per tale fondo prevede un contributo mensile da destinare in favore di E.BI.A.S.P. nella misura di euro 7,50 (€ sette/50) suddivisi per € 6,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL.
L'importo di cui sopra è da versare anche durante il periodo di prova per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.
L'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari ad € 25,00 lordi per tutte le mensilità previste dal CCNL. Tale elemento ha natura retributiva e concorre alla determinazione di tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.
La quota mensile o l'EDR vanno versate mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

Fondo Fondosani

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento è Fondosani (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale), istituito al fine di garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale.
2. Sono iscritti al Fondosani tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri.
3. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari complessivamente a euro 14,50 per ciascun lavoratore in forza, di cui € 13,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del lavoratore per la copertura del piano base. I contributi sono dovuti per 12 mensilità, da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
4. La quota una tantum di adesione al Fondo si intende assorbita nell'importo complessivo di euro 14,50 e non è dovuto alcun ulteriore contributo di iscrizione separato.
5. Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice "SANI".
6. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web del Fondo.
7. L'azienda che ometta il versamento della quota mensile è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL, con le stesse modalità. Tale elemento ha natura retributiva e concorre alla determinazione di tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Fondo interprofessionale per la formazione continua Fondoformazione

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti hanno costituito il fondo Fondoformazione in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000. A tale fondo faranno riferimento le imprese che applicano il presente CCNL per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Le aziende possono aderire a FondoFormazione inserendo nel flusso Uniemens il codice FFOR.

60. **Soppressione Appendice "Accordo sul Tempo Determinato"**
L'Appendice "Accordo sul Tempo Determinato" viene soppressa e pertanto non risulta più presente nel testo del CCNL.

Le suindicate modifiche, integrazioni e/o sostituzioni ed esplicitazioni degli articoli suindicati e contenuti nel presente accordo modificativo avranno effetto ed efficacia a far data dal 01/10/2026.

Letto, approvato e sottoscritto.

CONFLAVORO PMI

FESICA-CONFSAL

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA