

PANIFICAZIONE - FEDERPANIFICATORI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali Federazione italiana panificatori, panificatori-pasticceri ed affini (Fippa, ex Federpanificatori); ASSIPAN-Confcommercio</p> <p>Sindacali FAT - CISL, FLAI - CGIL, UILA - UIL</p>	31 MAGGIO 2022	1° GENNAIO 2019	<p>Economica 31 DICEMBRE 2022</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2022</p>

SFERA APPLICATIVA

Il CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da aziende di panificazione sia artigianali che industriali.

Ai fini dell'applicazione del contratto, sono da considerarsi panifici ad indirizzo artigianale quelli qualificabili in forza della legge n. 443/1985 e, comunque, della normativa vigente.

Fatti salvi i presupposti concordati con il CCNL per l'applicazione dei distinti protocolli artigiano e industriale, la nuova regolamentazione si applicherà dal 31 dicembre 2022.

Sono considerati panifici ad indirizzo produttivo industriale quelli che dispongono di impianti automatizzati nei processi di produzione e di cottura e che sono dotati di struttura adeguata, intendendosi per "impianto automatizzato e linea automatica di produzione" un impianto o linea produttiva che, sulla base di parametri prefissati a priori dall'operatore, può svolgere la produzione autonomamente e in via continuativa, senza necessità di interventi da parte dell'operatore stesso relativamente ad una pluralità di fasi produttive quali, ad esempio, dall'impasto degli ingredienti fino alla formatura finale o anche fino alla cottura del prodotto.

Rimangono esclusi da tale definizione singole attrezzature anche se telematicamente connesse tra loro ognuna delle quali sia autonomamente gestibile.

LIVELLI E QUALIFICHE

PANIFICI ARTIGIANALI

Livello	Area	Descrizione
AIS	Panificazione e altre attività produttive o manifatturiere	Lavoratori con funzioni di responsabili, che svolgono la propria attività in completa autonomia qualora il titolare non partecipi in alcun modo alla fase produttiva e che esercitino le funzioni di responsabili nella squadra di produzione in cui siano presenti almeno altri quattro addetti qualificati.
A1		Operai specializzati con specifica e diretta responsabilità tecnica nel lavoro agli stessi attribuito anche ai fini della sua riuscita, pur osservando le prescrizioni e gli indirizzi del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.
A2		Operai qualificati di prima categoria con una adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che dipendono da altro lavoratore specializzato, per la responsabilità tecnica.
A3		Operai qualificati di seconda categoria con una adeguata preparazione professionale nelle specifiche mansioni, che possono svolgere anche in senso autonomo ma che dipendono da altro lavoratore specializzato, per la responsabilità tecnica.
A4		Operai comuni che svolgono tutte le loro mansioni su specifici ordini di altro personale specializzato e/o qualificato (e come tale anche dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci).

Livello	Area	Descrizione
B1	Vendita, distribuzione, amministrazione	Impiegati: gerente che ha la direzione e/o la preposizione commerciale ed amministrativa dell'esercizio, lo ha in consegna e provvede ad ogni operazione per il buon andamento della gestione; deve seguire le direttive del titolare verso il quale è responsabile.
B2		Impiegati e operai: commesso che segnala ogni necessità di rifornimento, provvede alla vendita con eventuali incassi; coordina il magazzinaggio delle merci, nonché cassiere che provvede all'incasso delle somme ed alla registrazione dei crediti, ovvero ai pagamenti su autorizzazione del gestore; contabile che provvede alla tenuta della contabilità; autista che provvede al carico, trasporto e consegna delle merci con relative responsabilità.
B3S		Operai: lavoratore che collabora, su istruzioni del titolare, dei familiari coadiuvanti il medesimo, del gestore o dei commessi, alle attività necessarie ai fini della esposizione al pubblico dell'assortimento dell'unità produttiva e, sempre in ausilio alle altre figure aziendali, alla vendita. Sulla base di istruzioni e/o specifiche fornite dal datore o da personale operaio specializzato, concorre alla preparazione e cottura dei prodotti da forno, pasticceria e/o gastronomia, curando il riassetto della postazione di lavoro e dell'attrezzatura utilizzata.
B3		Operai: aiuto commesso che, oltre al lavoro di preparazione dei generi ed al riordino del negozio, coadiuva il commesso di vendita o il datore di lavoro, quando questo attenda direttamente alla vendita; può inoltre compiere funzioni di vendita. In ogni esercizio di vendita non vi può essere più di un aiuto commesso per ogni commesso. Confezionatore in serie dei prodotti o che esercita il confezionamento dei prodotti in genere quale attività prevalente.
B4		Operai: personale di fatica addetto alla pulizia dei locali e/o al carico, scarico, trasporto e consegna anche con l'uso di mezzi di trasporto.
Note		
<p>Nelle imprese ad indirizzo artigianale, in relazione alle esigenze produttive aziendali, è consentita l'assegnazione saltuaria del lavoratore a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché adeguatamente formato e purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale. I lavoratori che di regola saranno adibiti alle mansioni per cui sono stati assunti, ove occorra e per la necessità di assicurare il buon andamento delle produzioni, potranno essere chiamati a svolgere in via residuale e per un tempo limitato anche le mansioni di livello inferiore a quello di appartenenza, senza variazioni retributive.</p> <p>Al lavoratore che espliciti in modo continuo mansioni pertinenti ad inquadramenti diversi, dopo 6 mesi viene riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore.</p>		

PANIFICI INDUSTRIALI

Livello	Descrizione
1°	Impiegati: preposti ai servizi commerciale, amministrativo, tecnico e chimico, hanno discrezionalità di poteri e di iniziativa, nei limiti delle direttive generali impartite dalla direzione.
2°	Impiegati: lavoratori con funzioni di concetto, tecnici e amministrativi, con compiti di controllo e di coordinamento con iniziativa ed autonomia e limitata discrezionalità di poteri.
3°A	Intermedi: guidano, controllano, coordinano squadre di altri lavoratori, partecipando direttamente all'esecuzione del lavoro.
3°B	Impiegati e operai specializzati: tecnici o amministrativi con specifica preparazione professionale ed un consistente periodo di pratica lavorativa, nonché addetti alla produzione con particolare specializzazione tecnico-professionale o che eseguono interventi sugli impianti ed i macchinari.
4°	Impiegati e operai qualificati: svolgono attività amministrative d'ufficio di natura esecutiva con particolari attitudini, nonché lavoratori che svolgono attività tecniche qualificate nei settori produzione, confezione, distribuzione, manutenzione, elaborazione dati.
5°	Operai comuni: nei reparti di produzione, confezione, distribuzione, manutenzione ed amministrazione svolgono attività semplici nonché di esclusivo ausilio a quelle descritte dai precedenti livelli.
6°	Operai comuni: lavoratori che svolgono lavori di semplice manovalanza per i quali non occorrono conoscenze professionali.
Note	
<p>Nelle imprese ad indirizzo industriale è vietato al datore di lavoro adibire normalmente ad operazioni inerenti alle produzioni il personale incaricato della distribuzione.</p>	

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	173
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità, da corrispondere entro il 20 dicembre
	Quattordicesima	Una mensilità, da corrispondere entro il 1° luglio

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennali	
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello, il valore degli scatti di anzianità maturati va rivalutato in funzione del nuovo livello di appartenenza.	
Importi	Livello	Importo
	1°	34,28
	2°	31,67
	3°A	29,25
	3°B	27,24
	4°	22,91
	5°	20,27
	6°	17,14
Note		
<i>L'istituto degli scatti di anzianità è previsto per il solo settore dei panifici industriali.</i>		

INDENNITÀ

Mancanza energia elettrica	Quando vi sia un'interruzione dell'energia elettrica imputabile all'incuria del proprietario del forno e gli operai siano costretti ad effettuare il lavoro a mano, va corrisposto agli stessi un compenso complementare del 25% sulla retribuzione normale.
Indennità turnisti panettieri	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. Le competenze dovute all'operaio turnista per la 13 ^a e 14 ^a mensilità, festività, ferie e TFR, comportano un compenso aggiuntivo alle spettanze dovute per la prestazione di lavoro pari in valori globali al 37% delle spettanze medesime.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Alla contrattazione di secondo livello (su base territoriale per il settore artigiano e secondo le regole del CCNL per i panifici ad indirizzo produttivo industriale) è demandata la regolamentazione delle seguenti materie:

- premio variabile di risultato;
- articolazione delle giornate lavorative ed articolazione oraria della prestazione lavorativa con riferimento ad eventuali forme di flessibilità;

- maggiorazioni retributive relative all'attività lavorativa prestata in giornate domenicali e/o festive, fatti salvi eventuali accordi in sede aziendale già esistenti;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, attività di formazione e prevenzione in tema di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- ulteriori istituti contrattuali demandati dal CCNL alla contrattazione di secondo livello.

Premio di risultato	Il contratto collettivo indica i criteri generali che la contrattazione di secondo livello a carattere economico deve seguire nella definizione dei premi di risultato o premi di produzione, ma non individua alcun importo economico a riguardo, né del premio né come importo sostitutivo.			
Elemento perequativo regionale (EPR)	L'Accordo 25 febbraio 2019 sottoscritto da FIPPA ha disciplinato la possibilità di introdurre un eventuale Elemento perequativo regionale (EPR), da erogarsi a partire dal primo mese successivo alla scadenza del CCNL fino all'eventuale stipula del contratto di 2° livello e in ogni caso per non più di 24 mesi. Con riferimento agli anni 2019 e 2020, l'erogazione di tale elemento va compiuta solo da parte delle aziende di panificazione artigiane, che operano in Regioni prive della contrattazione territoriale e/o di 2° livello. Pertanto, a favore dei lavoratori in forza alle aziende di panificazione ad indirizzo artigiano prive di contrattazione di 2° livello e/o territoriale, vanno corrisposti in due tranches (maggio 2019 e maggio 2020) a titolo di EPR i seguenti importi:			
	Regione	Elemento perequativo regionale	1ª tranche maggio 2019	2ª tranche maggio 2020
	Bolzano	78,00	40,00	38,00
	Trento	78,00	40,00	38,00
	Emilia Romagna	78,00	40,00	38,00
	Veneto	78,00	40,00	38,00
	Lombardia	78,00	40,00	38,00
	Toscana	78,00	40,00	38,00
	Liguria	56,00	40,00	16,00
	Lazio	56,00	40,00	16,00
	Valle d'Aosta	56,00	40,00	16,00
	Piemonte	56,00	40,00	16,00
	Friuli Venezia Giulia	56,00	40,00	16,00
	Abruzzo	56,00	40,00	16,00
	Basilicata	56,00	40,00	16,00
	Campania	56,00	40,00	16,00
	Marche	40,00	40,00	-
	Umbria	40,00	40,00	-
	Sardegna	40,00	40,00	-
	Molise	40,00	40,00	-
	Calabria	40,00	40,00	-
	Sicilia	40,00	40,00	-
Puglia	40,00	40,00	-	
<i>Le somme riportate in tabella sono riconosciute al personale assunto entro e non oltre il 31 dicembre 2018 e purché sia in forza alle date di erogazione delle quote indicate; ai lavoratori con contratto part-time spettano in proporzione, computando il lavoro a tempo parziale con riferimento al mese di erogazione delle tranches; agli apprendisti competono nella misura del 70%; sono da considerarsi onnicomprensive e non utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del TFR.</i>				

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Panifici artigianali		Panifici industriali	
Livello	Durata	Livello	Durata
A1S, B1	150 giorni	1°, 2°	135 giorni
A1, B2	100 giorni	3°A, 3°B	90 giorni
A2, B3S	80 giorni	4°	75 giorni
A3, A4, B3, B4	50 giorni	5°, 6°	45 giorni

Note

I periodi di prova indicati si intendono di lavoro effettivo.

In caso di riassunzione con mansioni che comportano un inquadramento contrattuale coincidente, di un lavoratore già in forza all'azienda nei 24 mesi precedenti, il periodo di prova non può essere previsto nel nuovo contratto.

In caso di riassunzione a tempo indeterminato o con contratto a termine eccedente i 9 mesi intervenuta entro 24 mesi dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro, con adibizione a mansioni comportanti un differente inquadramento contrattuale, il limite massimo di durata del periodo di prova è ridotto alla metà rispetto a quello previsto nella tabella sopra riportata. Qualora l'assunzione avvenga con un contratto a termine di durata inferiore ai 9 mesi, il periodo di prova è ridotto del 70%.

Il lavoratore che nel corso del periodo di prova si assenti per malattia od infortunio (non causati dall'attività lavorativa), è ammesso alla prosecuzione della prova nell'ipotesi di rientro al lavoro antecedentemente alla programmata scadenza, e qualora le assenze, anche frazionate, non superino il 50% della durata del periodo di prova stesso.

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>La durata del normale orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 6 giorni. La durata dell'orario è calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 26 settimane (6 mesi), salvo diverse disposizioni della contrattazione integrativa di secondo livello.</p> <p>La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.</p> <p>La durata massima per singola settimana dell'orario di lavoro non può superare in ogni caso le 54 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, salvo diverso accordo di secondo livello.</p>
Flessibilità	<p>Al fine di soddisfare esigenze connesse alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa e nell'intento di dare massima applicabilità alla flessibilità dell'orario di lavoro, l'azienda può realizzare regimi di orario diversi rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali e fino ad un massimo di 96 ore annuali. La contrattazione di secondo livello può disciplinare limiti diversi.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione settimanale prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Agli stessi vanno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi annuali, che vanno proporzionati sulla base delle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.</p> <p>A favore dei genitori di figli fino a 3 anni d'età e dei genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido, è possibile concordare forme di flessibilità nell'orario di entrata e di uscita.</p>
Banca ore	Disciplina contrattuale non prevista.

ROL E FESTIVITÀ

Rol	<p>Fermo restando l'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali, tutti i lavoratori matureranno per dodicesimi un totale di 28 ore annue di permessi retribuiti.</p> <p>Tali permessi verranno goduti da ogni singolo lavoratore per gruppi di 8 ore o frazioni, tenendo conto delle esigenze di continuità dell'attività produttiva.</p> <p>I lavoratori in regime di flessibilità dell'orario di lavoro maturano 9 ore di permessi annuali aggiuntivi, in proporzione alle prestazioni effettuate in regime di flessibilità.</p> <p>Ai lavoratori notturni (coloro che svolgono almeno 3 ore del loro normale orario di lavoro in via non eccezionale durante il periodo tra le 22 e le 5 del mattino, ovvero coloro che prestano il proprio lavoro per almeno 3 ore nel periodo considerato per un minimo di 80 giornate all'anno), spettano ulteriori 8 ore annue di permesso retribuito.</p>
Ex Festività	In sostituzione delle quattro festività abolite, spettano ai lavoratori altrettante giornate di riposo compensativo, pari a complessive 32 ore, il cui utilizzo va concordato con il datore di lavoro.
Festività	<p>Qualora una festività cada di domenica o in altra festività, i lavoratori hanno diritto ad una quota giornaliera aggiuntiva della retribuzione.</p> <p>Medesimo trattamento spetta per la ex festività del 4 novembre.</p>

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro notturno	50%
Lavoro festivo	20%
Lavoro domenicale, per il personale impegnato nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane (indipendentemente dal godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana)	75%
Lavoro domenicale, nel caso di produzione e vendita di prodotti diversi dal pane	30%
Lavoro domenicale in regime di flessibilità	30%
Note	
<p><i>Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre le 40 ore settimanali, salvo il caso in cui si sia in regime di flessibilità dell'orario di lavoro.</i></p> <p><i>Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso nel limite di 270 ore annue per dipendente.</i></p> <p><i>Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni contrattuali, il lavoro notturno è inteso quello svolto tra le 21 e le 4 del mattino.</i></p> <p><i>Fermo restando che la maggiorazione del 75% relativa al lavoro domenicale non è cumulabile, le altre maggiorazioni, a qualsiasi titolo corrisposte, sono cumulabili nel limite del 55%.</i></p> <p><i>È possibile concedere, previa richiesta della lavoratrice madre interessata e previa intesa tra le parti del contratto individuale di lavoro, un prolungamento del periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal 3° anno di vita del proprio figlio. Tale prolungamento può essere concesso anche al lavoratore padre che si trovi in condizione di mono-affidatario.</i></p>	

FERIE

Durata	Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annue pari a 26 giorni lavorativi.
Fruizione	<p>Il periodo di ferie va goduto consecutivamente per almeno per 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per il restante periodo, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</p> <p>Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e in accordo con il datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.</p>

PREAVVISO

Qualifica	Durata
Impiegati	30 giorni
Operai	15 giorni
Note	
I termini di preavviso sopra indicati si intendono di calendario e decorrono da un qualsiasi giorno della settimana o del mese.	

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni di calendario.
Fruizione	Il congedo compete al lavoratore non in prova, è retribuito a carico del datore di lavoro e deve essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Disciplina ai sensi di legge.
Congedo Parentale	Disciplina ai sensi di legge. Per le lavoratrici e i lavoratori con almeno 3 anni di servizio presso il datore di lavoro durante la fruizione di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità è riconosciuta la possibilità di ottenere l'anticipazione del TFR nella misura del 30% per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.

MALATTIA

Qualifica	Anzianità di servizio	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	-	Primi 3 giorni	100%	180 giorni nei 12 mesi precedenti
		Dal 4° al 20° giorno	25%	
		Dal 21° al 180° giorno	30%	
Impiegati	Fino a 10 anni compiuti	Primo mese	100%	
		Successivi 2 mesi	50%	
	Oltre 10 anni	Primi 2 mesi	100%	
		Successivi 4 mesi	50%	

Note

Nelle realtà in cui sono presenti le Casse mutue, i datori di lavoro che non aderissero alle stesse sono tenuti all'integrazione diretta al singolo lavoratore, fino alle quote percentuali indicate sopra.

Il trattamento economico indicato si intende comprensivo dell'indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS.

Preme evidenziare che il CCNL prevede quanto segue in relazione al trattamento da corrispondere per i primi 3 giorni di malattia al personale con qualifica operaia:

- ♦ per eventi di durata inferiore o pari a 5 giorni, per retribuzione deve intendersi la retribuzione normale, mentre
- ♦ per gli eventi di durata superiore deve intendersi la paga globale.

Il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire di un periodo di aspettativa di durata non superiore a 4 mesi per le aziende artigiane ed a 6 mesi per le aziende industriali, durante il quale non decorrerà la retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

Agli apprendisti, in caso di assenza per malattia, spettano esclusivamente le indennità erogate dall'INPS, senza alcuna integrazione da parte del datore di lavoro.

INFORTUNIO

Al lavoratore infortunato spetta una conservazione del posto pari al periodo in cui l'INAIL corrisponderà la relativa indennità; per ciò che attiene al trattamento economico il dipendente avrà diritto al solo trattamento corrisposto dall'INAIL.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Diritto allo studio	I lavoratori che frequentano un corso per il conseguimento del titolo di studio della scuola dell'obbligo, presso un istituto pubblico, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 150 ore "pro-capite" nel triennio, fermo restando la regolare frequenza dell'intero corso.
----------------------------	---

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite fino a concorrenza dell'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con la percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto pari al 5%.
Clausole elastiche	Le ore di lavoro prestate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, devono essere retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla retribuzione oraria derivante dall'applicazione delle paghe base nazionali. Inoltre, le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione, perché non compensate, in tutto o in parte da equivalente riposo compensativo, vanno retribuite con una maggiorazione alternativamente del 10%, 15%, 20%, della retribuzione oraria, calcolata sulle paghe base nazionali: <ul style="list-style-type: none">◆ 10% se prestato con preavviso di 8 giorni;◆ 15% se prestato con preavviso di 5 giorni;◆ 20% se prestato con preavviso di 2 giorni.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Tale fattispecie contrattuale viene aggiornata in conformità alle previsioni di cui al D.Lgs n. 81/2015, (come modificato dal DL n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96/2018) e s.m.i. (artt. 19-29).

Limiti quantitativi	Percentuale	Il numero dei contratti a termine non può superare i seguenti limiti: <ul style="list-style-type: none">◆ nelle imprese da 1 a 5 dipendenti è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato;◆ per le imprese con più di 5 dipendenti, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza. Per il calcolo dei suddetti scaglioni, la base di computo è rappresentata dai lavoratori a tempo indeterminato iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'assunzione dei lavoratori a termine. Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a 3 dipendenti a tempo determinato.
	Esclusioni	A norma di legge, fatto salvo che la fase di avvio di nuove attività è determinata in 24 mesi a far data dalla prima assunzione relativa all'unità produttiva interessata. Sono altresì escluse dalle limitazioni numeriche le attività stagionali elencate dal CCNL.
Intervalli e deroga assistita	Intervalli: 10 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se superiore. Sono escluse dalle limitazioni relative alla successione di contratti le attività stagionali elencate dal CCNL. La durata complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato, anche per le ipotesi di proroghe e/o rinnovi è disciplinata ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015. Un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti (c.d. deroga assistita) è stipulabile una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la ITL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel gruppo A e nel gruppo B, dal 1° al 3° livello delle rispettive classificazioni del personale, nonché dal 1° al 5° livello delle imprese con indirizzo industriale, con esclusione delle figure professionali A4 e B4 e 6° livello.		
Scatti di anzianità	Durante il periodo di apprendistato gli scatti di anzianità maturano, laddove previsti.		
Attività formativa	L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o, quale opzione delle parti, esterna all'azienda, definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali del presente CCNL entro i limiti di durata massima di seguito specificati.		
	Settore	Qualifica	
	Panifici artigianali	A1, B1	100 ore
		A2, B2, B3S	80 ore
		A3, B3	90 ore
	Panifici industriali	1°, 2°	120 ore
3°A, 3°B		100 ore	
4°, 5°		60 ore	
La suddetta formazione va integrata con la formazione trasversale o di base di responsabilità dell'offerta formativa pubblica.			

DURATA MASSIMA

Settore	Livello	Durata
Panifici artigianali	A1S, A1	60 mesi
	A2	50 mesi
	A3, B3S	48 mesi
	B1, B2, B3	36 mesi
Panifici Industriali	1°, 2°, 3°A, 3°B	36 mesi
	4°	30 mesi
	5°	24 mesi

TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Periodo apprendistato	Percentuale retributiva
Primi 12 mesi	70%
Dal 13° al 24° mese	80%
Dal 25° al 48° mese	90%
Dal 49° al 60° mese	95%

Note

Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica sui seguenti elementi retributivi, del livello corrispondente a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto: paga base, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali elementi derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

In alternativa alla retribuzione percentuale, le parti potranno prevedere un inquadramento iniziale del lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori a quello proprio dei lavoratori corrispondenti alla qualificazione cui è finalizzato il contratto, con passaggio all'eventuale livello intermedio alla data di esecuzione del 50% dell'arco temporale complessivo del contratto di apprendistato.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo ALIFOND			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,20%	1,00%	28,94%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	1,20%	1,00%	100%
Note			
<i>La quota del 28,94% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo ed è calcolata come il 2% della retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.</i>			
<i>La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.</i>			
<i>All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 24,00 euro, interamente a carico del lavoratore.</i>			
<i>Interessati all'iscrizione ad ALIFOND sono i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, gli apprendisti ed i lavoratori a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a 4 mesi.</i>			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

I trattamenti previsti dalla bilateralità, ossia EBIPAN (Ente Bilaterale della Panificazione) e FONSAP (Fondo sanitario integrativo per i lavoratori delle aziende di panificazione ed attività affini) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera applicativa del CCNL.

Il finanziamento della bilateralità è così stabilito:

- 20,00 euro mensili (per 12 mensilità) per ogni dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato con durata del rapporto uguale o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. Tale contributo è ripartito in:
 - 10,00 euro mensili come contribuzione al FONSAP;
 - 5,00 euro mensili ad EBIPAN (di cui 1,00 euro agli Enti bilaterali territoriali costituiti);
 - 5,00 euro mensili a titolo di contribuzione di assistenza contrattuale;
- 10,00 euro mensili (per 12 mensilità) per ogni dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 9 mesi nell'anno solare (e salvo conguagli in caso di proroghe e/o rinnovi che conducano a superare i 9 mesi), ripartiti in:
 - 5,00 euro mensili come contributo ad EBIPAN (di cui 1,00 euro agli Enti bilaterali territoriali costituiti);
 - 5,00 euro mensili a titolo di contribuzione di assistenza contrattuale.

Il relativo importo non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro istituto contrattuale di natura retributiva.

inadempimento contributivo al datore di lavoro è fatto obbligo dell'erogazione a favore di ciascun lavoratore di un importo a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) nella misura di 20,00 euro lordi mensili (per 14 mensilità), non assorbibile, che incide sugli istituti retributivi legali e contrattuali, ad esclusione del TFR.

CONTRIBUTIVO ASSOCIATIVO SINDACALE

Il contributo associativo sindacale nazionale per le aziende che occupano dipendenti è fissato in 5,00 euro mensili, di cui 2,50 euro a carico del datore di lavoro e 2,50 euro a carico del lavoratore, la cui quota viene trattenuta dal datore all'atto del pagamento della retribuzione.

Tale quota rientra nel contributo omnicomprensivo di cui sopra previsto per la bilateralità.

RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi della retribuzione tabellare risultano i seguenti:

PANIFICI ARTIGIANALI

Livello	Par.	Minimi			Contingenza	Elemento distinto retribuzione
		al 30/04/2022	dal 1° maggio 2022	dal 1° settembre 2022		
AIS	193	1.247,66	1.299,47	1.337,68	522,50	10,33
A1	170	1.098,27	1.143,91	1.177,57	522,03	10,33
A2	149	966,26	1.006,26	1.035,76	518,57	10,33
A3	128	824,43	858,79	884,13	514,77	10,33
A4	113	731,08	761,42	783,79	512,40	10,33
B1	188	1.212,77	1.263,24	1.300,46	525,23	10,33
B2	126	816,35	850,18	875,13	514,77	10,33
B3S	118	760,86	792,54	815,90	513,27	10,33
B3	112	725,24	755,31	777,48	512,15	10,33
B4	100	644,79	671,64	691,44	510,02	10,33

PANIFICI INDUSTRIALI

Livello	Par.	Minimi			Contingenza	Elemento distinto retribuzione
		al 30/04/2022	dal 1° maggio 2022	dal 1° settembre 2022		
1	200	1.437,97	1.514,40	1.561,53	530,43	10,33
2	184	1.325,82	1.396,14	1.439,50	527,52	10,33
3A	169	1.221,40	1.285,99	1.325,82	524,80	10,33
3B	157	1.136,40	1.196,40	1.233,40	522,58	10,33
4	133	959,12	1.009,95	1.041,29	517,62	10,33
5	119	853,92	899,40	927,44	514,66	10,33
6	100	719,52	757,74	781,31	511,17	10,33

UNA TANTUM

A favore dei **solli lavoratori in forza al 31 maggio 2022**, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (da ritenersi 1° gennaio 2019 - 30 aprile 2022), è stabilita la corresponsione di un'indennità a titolo di una tantum nelle seguenti misure:

- 200,00 euro lordi (suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato) per i dipendenti dei panifici artigianali, da erogarsi in 3 tranches:
 - 70,00 euro unitamente alla retribuzione di maggio 2022;
 - 70,00 euro unitamente alla retribuzione di ottobre 2022;
 - 60,00 euro unitamente alla retribuzione di dicembre 2022;

- 400,00 euro lordi (suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato), per i dipendenti dei panifici ad indirizzo produttivo industriale, da erogarsi in 3 tranches:
 - 140,00 euro unitamente alla retribuzione di maggio 2022;
 - 140,00 euro unitamente alla retribuzione di ottobre 2022;
 - 120,00 euro unitamente alla retribuzione di dicembre 2022.

Le suddette somme:

- sono erogate con criteri di proporzionalità per il personale in servizio part-time;
- agli apprendisti in forza al 31 maggio 2022 sono erogate nella misura del 70% con le medesime decorrenze;
- non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del TFR.