

## BÄCKEREIEN - PANIFICI

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini; FAI-CISL; FLAI-CGIL; UILA-UIL.	<b>DATA</b>	01.08.1995
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali		
<b>FLESSIBILITA'</b>	E' consentito il superamento dell'orario contrattuale, in particolari periodi dell'anno, sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 96 ore, compensate nel corso dell'anno da ore di riduzione in periodi di minore intensità produttiva. Agli stessi verranno riconosciute ulteriori 9 ore di permessi retribuiti annuali. Maggiorazione 30% per prestazioni domenicali in regime di flessibilità.		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	Lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanali da retribuire con una maggiorazione del 5% sulla paga oraria, concordata per: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ sostituzione di lavoratori assenti;</li> <li>➤ punte di più intensa attività connesse a richieste di mercato indifferibili od a situazioni straordinarie che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;</li> <li>➤ esecuzione di servizi definiti definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico; - necessità di sostituzione di titolari, soci, familiari e collaboratori in genere per i quali non vige rapporto di lavoro subordinato</li> </ul>		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ maggiorazione 30% ore feriali</li> <li>➤ maggiorazione 75% festive domenicali nella produzione, confezionamento, distribuzione e vendita del pane (indipendentemente dall'effettivo godimento del riposo compensativo in altro giorno della settimana)</li> <li>➤ maggiorazione 30% ore domenicali per produzione e vendita di prodotti diversi dal pane.</li> </ul>		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	maggiorazione 50% ore dalle 21 alle 4		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	maggiorazione 20% festive nazionali ed infrasettimanali		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	TUTTI - Liv. = 173 Ore (26gg).		
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 28 ore annue di permessi retribuiti fruibili per gruppi di 8 ore</li> <li>➤ 4 giornate di riposo compensativo in sostituzione delle ex festività</li> <li>➤ ulteriori 8 ore annuali per lavoratori notturni (ore 21-4)</li> </ul>		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di calendario		
<b>PERMESSI STUDIO</b>	150 ore fruibili in un triennio		
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	R.L.S. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 10 ore annue per aziende fino a 10 dipendenti</li> <li>➤ 15 ore annue per aziende da 11 a 15 dipendenti</li> <li>➤ 20 ore annue per aziende con oltre 15 dipendenti</li> </ul> Panifici industriali ad indirizzo industriale <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ore 1 all'anno ogni due dipendenti in aggiunta a quelle previste dall'art.23 l. 300/1970;</li> <li>➤ ulteriore ore 1 all'anno ogni due dipendenti a disposizione dei membri dei comitati direttivi delle organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto (legge 20/5/70, n. 300, art.30).</li> </ul>		
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	aspettativa per malattia: max 4 mesi per le aziende artigiani e max 6 mesi per le aziende industriali.		
<b>COMPORIO</b>	180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti		

CESSAZIONE RAPPORTO	
<b>PREAVVISO</b>	Si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia: leggi nn. 604/1966, 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990. Ferme restando tali disposizioni di legge, il licenziamento o le dimissioni del lavoratore che abbia superato il periodo di prova, devono essere comunicate per iscritto con lettera raccomandata ovvero raccomandata a mano e preceduti da un periodo di preavviso, fatto salvo il caso di cui all'ultimo comma del successivo art. 61, di 30 giorni di calendario per il personale impiegatizio e di 15 giorni di calendario per il restante personale. In caso di mancato preavviso, la parte inosservante deve all'altra una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione corrispondente.
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
<b>ALIFOND</b>	Avviata la procedura dopo l'accordo 2/12/2009, per la costituzione e la partecipazione al Fondo. All'esito di detto iter entro 180 giorni dal termine dello stesso, le aziende verseranno al fondo prescelto una quota pari a: - 1,20% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per ogni lavoratore; - 1,00% invece, verserà il lavoratore che avrà deciso liberamente di iscriversi al fondo, versando una quota calcolata come sopra.
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
<b>FONSAP</b>	Le Parti nella condivisione dell'importanza che riveste l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa, hanno attivato il Fondo sanitario integrativo Fonsap a favore dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. Al Fondo, istituito ai sensi dell'art. 9 del DLgs 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, ed iscritto all' Anagrafe dei fondi sanitari con il numero Fondo Sanitario numero 97658870585, è affidato il compito di garantire ai lavoratori così come sopra individuati i trattamenti di assistenza sanitaria integrativa. Potrà altresì operare negli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie di prevenzione, cura e riabilitazione di cui al DM 31 marzo 2008. A decorrere dal 1° gennaio 2011 sono iscritti al Fondo tutti i dipendenti così come sopra individuati.
ENTE BILATERALE	
<b>ENTE BILATERALE</b>	Il finanziamento della bilateralità è stabilito in <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ € 20,00 per 12 mensilità per ogni dipendente assunto a tempo indeterminato o a tempo determinato per almeno 9 mesi nell'arco dell'anno solare e a</li> <li>➤ € 10,00 mensili per ogni dipendente assunto a tempo determinato inferiore a 9 mesi nell'anno solare (e salvo congruagli in caso di proroghe e/o rinnovi che conducano a superare i 9 mesi).</li> </ul> I suddetti contributi sono così ripartiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 20 € complessivi in: 10 € come contributo al Fondo sanitario integrativo (Fonsap) 5 € all'Ente Bilaterale Nazionale (Ebipan) di cui 1 € agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e 5 € come contributo di assistenza contrattuale.</li> <li>➤ 10 € complessivi in: 5 € come contributo all'Ente Bilaterale (Ebipan) di cui 1 € agli Enti Bilaterali territoriali costituiti e 5 € come contributo di assistenza contrattuale.</li> </ul> Le Parti si danno atto che le quote dei contributi previsti per il finanziamento dell'Ente Bilaterale nazionale (Ebipan) e del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Fonsap a carico delle aziende costituiscono parte integrante del trattamento normativo ed economico dei lavoratori del settore. A tal proposito, ai sensi dell'art. 2120 c.c.. Le Parti contrattuali concordano che il relativo importo non è utile ai fini del calcolo del TFR, né al ricalcolo di ogni altro Istituto contrattuale di natura retributiva. I trattamenti previsti dalla bilateralità (Ebipan e Fonsap) sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL. In caso di inadempimento contributivo, il datore di lavoro è obbligato a erogare a favore di ciascun lavoratore un importo pari a € 20,00 lordi mensili per 14 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) che incide sugli istituti retributivi di legge e contrattuali, a esclusione del TFR.
CONGEDI	

<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.