

UNIONALIMENTARI CONFAPI

Unione nazionale piccola e media industria alimentare

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL

**Verbale di accordo per il rinnovo del contratto collettivo
nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola
e media industria alimentare**

1 maggio 2010 – 30 aprile 2013

Roma, 16 settembre/14 ottobre 2010

Unitamente al verbale di accordo sottoscritto in data 16 settembre 2010, con la presente intesa le parti in epigrafe intendono compiutamente rinnovare, per il triennio 1° maggio 2010 – 30 aprile 2013, il ccnl della piccola e media industria alimentare.

Luigi Puglisi

Staffieri
Angelo Bire
[Signature]

[Signature]

[Signature]

1

Giuseppe
Marco Sale

[Signature]

DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il ~~1° gennaio 2008~~ **1° maggio 2010** e sarà valido, **sia per la materia economica che per la materia normativa**, fino al ~~31 dicembre 2011~~ **30 aprile 2013** ~~per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2009 per la materia retributiva.~~

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

~~Per quanto attiene le procedure per la presentazione della piattaforma contrattuale nazionale nonché i tempi di apertura dei negoziati si fa esplicito riferimento a quanto previsto dai punti 2.4 e 2.5 del Protocollo nazionale 23.7.1993, di seguito riportati:~~

~~"Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali."~~

Le La piattaforma piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ~~saranno sarà presentate presentata~~ in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, ~~tre~~ **sei** mesi prima della scadenza ~~dei del contratto contratto~~. **La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.** Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di **presentazione della proposta di rinnovo**, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. **In caso di ritardo nel rinnovo del ccnl, ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico definito dalle Parti.** ~~La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale."~~

Nota a verbale

Le parti confermano la validità del ccnl 17 aprile 2008 per il periodo dall'1 gennaio 2010 al 30 aprile 2010.

ART. 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

L'UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA/UIL, ferme restando l'autonomia delle parti, le rispettive distinte responsabilità, l'indipendenza di valutazione e di intervento, condividendo l'opportunità di consolidare concrete e costruttive relazioni industriali, convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle p.m.i. del settore alimentare nonché gli interventi ed i progetti di provvedimenti di supporto, che possano comunque incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare anche attraverso un confronto triangolare tra Governo e parti sociali.

Alla luce di queste premesse si conviene di articolare il seguente sistema di relazioni:

Comitato di indirizzo

Entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. viene costituito un "Comitato di indirizzo", con il fine di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati dalle Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse delle p.m.i. del settore alimentare, delle articolazioni e delle risorse di competenza dell'Osservatorio nazionale di settore.

Il Comitato è composto in termini paritetici da 3 rappresentanti delle due Parti stipulanti il presente contratto.

Nel corso della prima riunione verranno definiti tempi, programmi e priorità nonché predisposto il regolamento attuativo dell'attività del Comitato. Questo Organismo avrà il compito di strutturare l'Osservatorio e di rendere lo strumento contrattuale più aderente alla realtà delle p.m.i. del settore alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Il Comitato definirà inoltre le priorità con le quali qualificare il comparto agroalimentare, individuandone le linee di politica industriale anche attraverso proposte, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, relativamente a problematiche delle p.m.i. alimentari ed alle relative soluzioni nonché la valorizzazione della ricerca, in particolare del ruolo e delle competenze dei centri sperimentali e l'individuazione di percorsi comuni con l'Università.

Il Comitato potrà istituire gruppi di lavoro, ad ognuno dei quali saranno demandati i seguenti compiti :

- **elaborazione di programmi finalizzati alla valorizzazione dei progetti di filiera integrata, dei distretti produttivi e dei marchi tipici, con particolare attenzione alla qualità delle produzioni e alla salubrità del prodotto;**
- ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di promuovere una corretta informazione all'interno del sistema imprenditoriale, in particolare delle piccole e medie imprese, e di valutare l'utilizzazione di tali finanziamenti per gli eventuali progetti che si convenisse di definire sul piano settoriale;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse umane ;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti ad esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché ad iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa;

Per la realizzazione di quanto sopra il Comitato si attiverà entro il mese di **dicembre 2010** per accedere ai finanziamenti del FAPI, anche finalizzati a consentirne il funzionamento.

A tal proposito UNIONALIMENTARI/CONFAPI e FAI/CISL - FLAI/CGIL - UILA /UIL proporranno al FAPI l'emanazione di un apposito bando finalizzato al suddetto funzionamento.

Il Comitato potrà inoltre prevedere :

- forme di collaborazione con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie tra il mondo dell'Istruzione e quello dell'impresa su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore;
- l'effettuazione congiunta di iniziative seminariali di illustrazione dello stato del settore, delle dinamiche e delle possibili evoluzioni delle p.m.i.

Nota a verbale

Le parti valutano positivamente il programma intrapreso da CONFAPI e CGIL, CISL e UIL a livello interconfederale, per rilanciare e implementare le politiche della bilateralità, che promette di investire molteplici ambiti operativi e di attivare concrete misure di sostegno ai bisogni dei lavoratori.

Le parti convengono di sostenere tale programma e di recepirne i risultati positivi, incorporandoli nel presente ccnl.

ART. 5 - DIRITTI SINDACALI

Assemblea

In relazione a quanto stabilito dall'art. 20, legge 20 maggio 1970 n. 300, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o unitariamente da parte di FAI/CISL-FLAI/CGIL-UILA/UIL, nelle singole unità produttive con almeno 16 dipendenti, potranno essere promosse assemblee del personale in forza presso l'unità medesima con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro. Esse saranno tenute in luoghi idonei messi a disposizione dall'Azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, nelle immediate vicinanze, fuori degli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

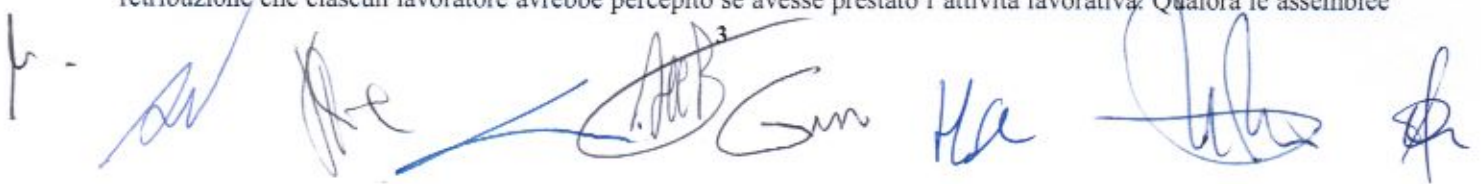
Le assemblee durante l'orario di lavoro saranno svolte in modo tale da garantire l'ordinato eventuale arresto e la pronta ripresa del lavoro e, nei cicli continui e lavorazioni a turno, la loro normale prosecuzione, con modalità da concordare tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le assemblee saranno tenute all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro o della sosta giornaliera. Potranno partecipare alle assemblee dirigenti sindacali esterni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, previamente indicati al datore di lavoro.

La comunicazione dell'assemblea deve pervenire alla Direzione aziendale almeno due giorni lavorativi prima della data prevista.

La comunicazione scritta dovrà contenere l'indicazione del giorno, dell'ora di inizio e della durata, nonché l'ordine del giorno.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore l'anno, compensate con la retribuzione che ciascun lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa. Qualora le assemblee



riguardino gruppi di lavoratori, potranno avere luogo durante l'orario di lavoro purché non impediscano la normale attività dei lavoratori non interessati ad esse.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti per un numero massimo di 6 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno delle unità produttive, fatti salvi oggettivi motivi di impedimento.

Nell'ambito delle ore di cui sopra (10 o 6), le parti aziendali, in relazione a particolari strutture e/o esigenze organizzative, potranno concordare l'effettuazione di assemblee retribuite fuori dell'orario di lavoro.

Laddove le assemblee si svolgano nelle unità produttive, le aziende cureranno di rendere possibile la partecipazione dei lavoratori somministrati (ai sensi dell'art. 24, comma 2, del D.Lgs. 10.09.2003 n. 276) nonché, su loro richiesta e su tematiche di comune interesse, dei lavoratori alle dipendenze delle ditte appaltatrici, compatibilmente con la disciplina contrattuale agli stessi applicata.

"Rappresentanza Sindacale Unitaria"

1. Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL, e UILA-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori R.S.U., di cui al protocollo sottoscritto dal Governo e Parti sociali il 23.7.1993 secondo la disciplina della elezioni di cui all'allegato 1, ai cui contenuti espressamente si rinvia. **Per il calcolo dei dipendenti in forza, ai sensi dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. 8 del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368, i lavoratori a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.**

L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, a condizione che abbiano stipulato il citato protocollo ed espresso formale adesione al presente Contratto Collettivo di Lavoro.

2. La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, con contratto a tempo indeterminato o determinato, il cui contratto, a tale data, consenta una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi.

Il mandato conferito scade automaticamente in caso di scadenza del termine del contratto a tempo determinato e in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le elezioni dovranno avvenire a scrutinio segreto, a cui potranno partecipare tutti i lavoratori non in prova.

La ripartizione dei seggi, fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettante, verrà effettuata con riferimento al peso percentuale delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) sul totale degli addetti. Qualora non vi siano candidati disponibili di una qualifica, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra.

3. Il numero dei componenti la R. S. U. è pari a:

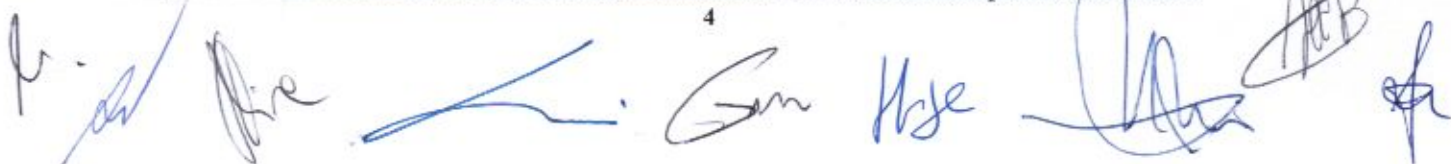
- 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti,
- 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti,
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti,
- 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti,
- ulteriori 2 componenti per ogni 150 dipendenti con un limite massimo di 30 componenti.

ART. 8 BIS – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli articoli da 20 a 28 del D. Lgs. 10.9.2003 n. 276.

1. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, così come modificato ed integrato dall'art. 2, comma 143, della Legge 23 dicembre 2009 n. 191, le parti possono individuare ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.



2. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D. Lgs 10.9.2003 n. 276, il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a tempo determinato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

ART. 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

(...)

PRECEDENZE

A) Da tempo pieno a tempo parziale

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

A far data dal 01.01.2012 le misure percentuali di cui al comma precedente saranno sostituite dalle seguenti:

3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

4% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Tali domande saranno prese in considerazione:

* se motivate da documentate necessità di:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie (*) o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

b) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

c) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;

d) accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai tre anni di vita del bambino;

* se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;

* in ordine cronologico di presentazione;

* se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

* qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui alla precedente lett. d), è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta da presentare alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 60 giorni dalla data di rientro anticipato a tempo pieno nei tempi compatibili con le esigenze produttive-organizzative dell'azienda e comunque entro i 60 giorni successivi alla data prevista di rientro.

B) Da tempo parziale a tempo pieno

Il lavoratore, che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 13 - CONGEDI

1 - Permessi per eventi e cause particolari

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti, verrà concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito in favore del lavoratore e della lavoratrice che, al momento di utilizzo dei tre giorni di cui al comma precedente, abbia

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, spanning across the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a signature, a large 'A' or 'B' initial, a signature, and several other initials and marks.

usato tutte le ore di riduzione dell'orario, previste dall'art. 25 del C.C.N.L.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2012, nel caso di patologie gravi del figlio convivente (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori due giorni complessivi di permesso retribuito all'anno, rispetto a quelli di cui al 1° comma.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di grave infermità dei soggetti 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.

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; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.

2 - Congedi parentali, per la malattia del figlio, formativi, per gravi motivi familiari

C) CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di ~~sette-otto~~ giorni lavorativi all'anno, fruibili anche in modo frazionato a gruppi minimi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze produttive-organizzative, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

D) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 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 dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il 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.

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.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare ~~l'uno-l'1%~~ ~~per cento~~ del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.

Ferme restando tutte le condizioni previste dal presente punto D), la percentuale di cui al comma precedente è fissata al:

- 2% dal 01.01.2011;
- 3% dal 01.01.2012;

~~Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.~~

E) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278,

relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

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.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, 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.

Tali ragioni organizzative e produttive sono comunicate alla R.S.U. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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 i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto "Permessi per eventi e cause particolari", per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

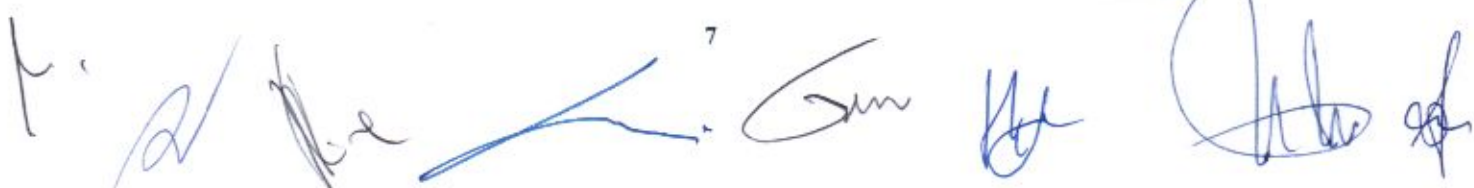
Durante il periodo di congedo di cui al presente punto D) il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 14 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

RETRIBUZIONE

Per i ~~contratti le tipologie~~ di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, **stipulati a far data dal 1° novembre 2010**, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi ~~è sono~~ così determinati:

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
mesi	mesi	mesi	mesi
24	12 15	12 9	-----
26	811	911	94
28	911	911	10 6
30	10 12	10 12	10 6
32	10 13	11 13	11 6
34	11 14	11 14	12 6
36	12 15	12 15	12 6
38	12 15	13 15	13 8
40	13 16	13 16	14 8



42	1417	1417	148
44	1418	1518	158
46	1519	1519	168
48	1619	1619	1610
50	1620	1620	1810
54	1622	1622	2210
60	1724	1724	2612
66	1927	1927	2812
72	1929	1929	3414

Il trattamento economico è così determinato :

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato di 24 mesi il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo, di cui alla tabella sopraindicata: il livello di destinazione finale.

Per durate dell'apprendistato inferiori a 24 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

L'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, l'imponibile fiscale del lavoratore non apprendista dello stesso livello; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista, che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

Nota verbale

Per i contratti di apprendistato di cui ai precedenti punti 2 e 3, stipulati dal 1° marzo 2006 al 31 ottobre 2010, la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono quelli già definiti dalla tabella di cui all'art. 14 del ccnl 17.04.2008 (il cui testo è riportato negli allegati).

2) Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 5 e seguenti dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione ~~governata e progettata~~ ~~effettuata~~ dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa ~~e comunque senza il ricorso a finanziamenti pubblici~~ (fatti salvi quelli eventualmente ammessi dai singoli enti locali per le imprese che attuino la formazione esclusivamente aziendale), di strutture locali e competenze esterne.

A norma del comma 5 ter dell'art 49, D.Lgs. 276/ 2003, in caso di formazione esclusivamente aziendale, la durata della formazione stessa è quella riportata nelle seguenti tabelle:

Livello finale	Primo periodo ore	Secondo periodo ore	Terzo periodo ore
Quadri, 1° e 2°	120	60	30
3°, 4° e 5°	80	40	20
6° e 7°	60	30	15

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Riduzione della durata della formazione in relazione al titolo di studio dell'apprendista:

Titolo di studio	Rid. 1° periodo ore	Rid. 2° periodo ore	Rid. 3° periodo ore
Laurea	-60	-30	-15
Diploma	-40	-20	-10
Qualifica professionale	-20	-10	-5

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purché realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al precedente punto 1).

A norma dell'Accordo Inteconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

MALATTIA

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Per gli apprendisti (anche del settore Panificazione Industriale) assunti dal 01.01.2011, la percentuale di cui sopra viene incrementata al 60%.

Trattamento economico di malattia per il settore panificazione industriale (Accordo 19.4.2006)

Al lavoratore apprendista in malattia, alla luce dell'inapplicabilità del regime dell'indennità e delle integrazioni previste per le restanti figure contrattuali, sarà erogata dal datore di lavoro una indennità per i primi tre giorni pari al 50% del minimo contrattuale. Sarà altresì erogata per le giornate dalla 4° alla 9° una indennità pari al 25% del minimo contrattuale.

PANIFICAZIONE INDUSTRIALE:

TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Norma generale di rinvio

Per la Panificazione industriale, si intende applicabile la normativa prevista per tutti gli altri settori del presente articolo, fatto salvo quanto sotto riportato.

Trattamento economico

Il trattamento economico è così determinato:

- per il primo periodo della tabella sottoindicata: due livelli inferiori rispetto a quello di destinazione finale;
- per il secondo periodo della tabella sottoindicata: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per il terzo ed ultimo periodo della tabella sottoindicata: il livello di destinazione finale.

In applicazione di quanto sopra, la tabella di progressione retributiva relativa al settore della panificazione industriale, nel rispetto dei limiti temporali previsti dalla vigente normativa, è così modificata:

Durata complessiva: mesi	Primo periodo: mesi	Secondo periodo: mesi	Terzo periodo: mesi
72	42	20	10
66	38	20	8
60	36	18	6

54	32	16	6
52	31	16	5
48	30	13	5
46	28	13	5
42	25	13	4
40	24	12	4
36	21	11	4
34	20	10	4
28	17	8	3

Per durate dell'apprendistato inferiori a 28 mesi il trattamento economico è così determinato :

- per la prima metà della durata complessiva: un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale;
- per la seconda metà della durata complessiva: il livello di destinazione finale.

Formazione esclusivamente aziendale

Nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 5 e seguenti dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, per formazione esclusivamente aziendale si intende la formazione effettuata dall'azienda all'interno dei propri locali, anche avvalendosi, laddove fosse ritenuto utile dalla stessa, di strutture locali e competenze esterne.

A norma dell'Accordo Inteconfederale del 9 febbraio 2010, le parti concordano che, in riferimento alle prime due annualità del contratto, almeno il 30% della monte ore destinato alla formazione formale sia dedicato alla formazione trasversale e di base; le parti concordano altresì che, sempre in riferimento alle prime due annualità del contratto, 2/3 del suddetto monte ore destinato alla formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'Ente Bilaterale (ENFEA), laddove costituito a livello provinciale.

Per le annualità successive alla seconda, la formazione aziendale verterà unicamente su contenuti professionali afferenti ciascun profilo specifico.

Per il settore della panificazione industriale, le tabelle della durata della formazione esclusivamente aziendale sono le seguenti:

Livello finale	Primo periodo ore	Secondo periodo ore	Terzo periodo : ore
1° e 2°	120	60	30
3A e 3B	80	40	20
4° e 5°	60	30	15

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

Riduzione della durata della formazione in relazione al titolo di studio dell'apprendista:

Titolo di studio	Rid. 1° periodo ore	Rid. 2° periodo ore	Rid. 3° periodo ore
Laurea	-60	-30	-15
Diploma	-40	-20	-10
Qualifica professionale	-20	-10	-5

Nota : Ciascun periodo corrisponde ad un terzo della durata complessiva dell'apprendistato.

~~Le modalità di erogazione della formazione sono analoghe, purchè realizzate con modalità esclusivamente aziendali, a quanto previsto al punto 1) del titolo "Formazione" del presente articolo.~~

ART. 24 - FLESSIBILITÀ

2 - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE

Allo scopo di limitare ricorsi anomali ad ore straordinarie, che non trovino obbiettive giustificazioni in contingenti esigenze aziendali o che comunque non consentano adeguamenti dell'organico (per le modalità di utilizzo e/o esiguità di tali ore ovvero per difficoltà nel reperimento di lavoratori con professionalità idonee), nonché consentire la riduzione del ricorso alla C.I.G., azienda e lavoratore potranno concordare l'effettuazione di flessibilità individuale, a titolo diverso da flessibilità collettiva nonché dalle ore previste dall'art. 29, per un ammontare minimo di 40 su base annua.

Il recupero dovrà avvenire prioritariamente nei periodi di eventuale utilizzo della C.I.G. ovvero di minor intensità produttiva, come eventualmente individuati dall'azienda, di norma nel corso dei successivi 12 mesi e comunque entro il 31 dicembre dell'anno successivo, fatti salvi diversi accordi tra azienda e lavoratore ed anomali tassi di assenze dal lavoro in tali periodi.

Nel mese di effettuazione di tali ore verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui all'art. 29, pari al 25%.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

2/BIS - FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE RICHIESTA DALLE LAVORATRICI MADRI E DAI LAVORATORI PADRI

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 del figlio/della figlia, allo scopo di godere di ulteriori permessi retribuiti per attendere alle esigenze familiari. In tal caso, qualora il recupero:

- 1) riguardi le ore prestate oltre le 40 settimanali, su richiesta dell'azienda e per i casi a cui può ricorrere ai sensi dell'art. 29 del CCNL, nel mese di effettuazione verrà erogata unicamente una maggiorazione, calcolata con i criteri di cui allo stesso art. 29, pari al 25%;
- 2) non riguardi le ore di cui al punto 1), alla lavoratrice madre o al lavoratore padre non verrà pagata alcuna maggiorazione, nel mese di effettuazione, per quelle prestate oltre le 40 settimanali.

Il recupero delle ore di cui ai punti 1) e 2) deve avvenire nei primi tre anni di vita del figlio/della figlia della lavoratrice madre o del lavoratore padre, ovvero entro i 12 mesi successivi alla loro effettuazione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

ART. 28 - INTERRUZIONI DEL LAVORO, ~~E~~ RECUPERI, SOSPENSIONI DEL LAVORO CON RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

In caso di interruzioni di breve durata dovute a cause di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà delle parti, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 50 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti, nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Quanto sopra non preclude il ricorso dell'azienda all'intervento della CIG ai sensi delle leggi vigenti; in tal caso ai lavoratori verrà erogato unicamente quanto previsto dalla normativa CIG. Il tempo di lavoro perduto a causa di forza maggiore e le interruzioni concordate tra le parti interessate saranno recuperate, se richieste dall'azienda. Tale recupero sarà contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettuerà di norma entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Laddove l'impresa debba fare ricorso a sospensioni del lavoro, assistite da ammortizzatori sociali, la maturazione della Riduzione dell'orario di lavoro (art. 25), delle Ferie (art. 32), della Tredicesima mensilità (art. 48) e della Quattordicesima mensilità (art. 49), avviene su base annua, esclusivamente in proporzione alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate. Restano fermi, per gli istituti menzionati, i criteri di maturazione finora previsti in tutte le altre fattispecie, quali: inizio e cessazione del rapporto; assenze retribuite (es.: ferie, permessi); assenze indennizzate dagli istituti previdenziali e assicurativi durante le quali, in forza di norme di legge o contrattuali, decorra l'anzianità di servizio (es.: malattia, infortunio, congedo di maternità, ecc.).

ART. 36- MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1) CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Egual diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini di quanto previsto ai punti 1) e 2) del presente articolo. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 2), il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'INAIL, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Fermo restando il trattamento economico previsto dal punto 2) del presente articolo, nel caso di patologie gravi (quali uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che richiedano terapie salvavita) debitamente accertate e certificate, i lavoratori di aziende che occupano più di 35 dipendenti che abbiano avanzato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto, previa richiesta scritta, alla conservazione del posto di lavoro senza alcun limite di tempo, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale, che deve essere tempestivamente comunicata dal lavoratore all'azienda.

[Capoverso da eliminare dalla disciplina del settore Panificazione Industriale]

MALATTIA INSORTA DURANTE LE FERIE

La malattia e l'infortunio non sul lavoro, insorti durante il periodo di ferie ne sospendono la fruizione nel caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psico fisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 10, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative non inferiori a due settimane.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità, previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore che si ammala nell'arco del periodo di ferie continuative di cui sopra è tenuto a rientrare in servizio al termine di tale periodo di ferie programmate, qualora guarito.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da accordi territoriali e/o aziendali.

ART. 53 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO ED ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Le parti considerano la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano:

- di definire specifiche "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione di II livello con contenuti economici e normativi collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;
- di avviare, per la vigenza del presente contratto, la contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo, secondo le regole di seguito specificate.

A tale scopo le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale, il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta in materia.

Le Linee Guida, elaborate dalla Commissione bilaterale alla luce dei principi desumibili nel presente articolo, dovranno configurarsi quale strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi, tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato. Esse dovranno prevedere format e menu semplificati di indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

Nelle Linee Guida saranno delineati, anche per la contrattazione territoriale, modelli di premi collegati a obiettivi di produttività, qualità, competitività, sostenibilità, ecc., riferibili alle specificità di settore e/o di territorio. Per la determinazione degli obiettivi le parti interessate potranno assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo (ad esempio: Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro, Camere di Commercio, Presidenze o Assessorati delle Giunte regionali o provinciali, Enti di ricerca o Università, Enti di sviluppo, Centri Studi pubblici o privati, Economisti o altre personalità di acclarata competenza). La contrattazione territoriale potrà essere altresì strutturata mediante l'individuazione di un ampio catalogo di parametri di redditività, efficienza e competitività aziendale, che potranno essere selezionati in ragione della maggiore pertinenza alla realtà d'impresa e il cui conseguimento costituirà il presupposto per l'erogazione del salario di produttività.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori della contrattazione di II livello.

La Commissione, composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti, inizierà i lavori entro il mese di dicembre 2010 e presenterà alle parti stipulanti i suoi elaborati entro il 30 aprile 2011.

1 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione, pertanto essa potrà essere svolta, esclusivamente, per le materie che il presente contratto ha espressamente previsto.

Le parti concordano che è comune intento il miglioramento della produttività, della competitività, dell'efficienza delle imprese e delle condizioni del lavoro.

In applicazione degli Accordi Interconfederali in materia, la contrattazione aziendale:

- è esclusivamente quella regolamentata dal presente articolo;
- sostituisce quella di cui agli artt. 46 e 57 (Viaggiatori e piazzisti) del C.C.N.L. 29.4.1992, i cui importi sono congelati in cifra;
- deve svolgersi con le seguenti modalità:
 - 1 - il premio per obiettivi sarà direttamente e sistematicamente correlato ad incrementi di produttività, di redditività, di qualità e di altri elementi rilevanti al fine del miglioramento della competitività dell'impresa, mediante la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, e pertanto la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori;
 - 2 - la maturazione del premio avverrà a consuntivo annuo, con modalità e parametri da definirsi tra le parti aziendali, che tengano anche conto della qualità e della partecipazione dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi previsti e che prevedano l'armonizzazione, senza oneri aggiuntivi, delle erogazioni economiche esistenti, comunque denominate, anche parzialmente variabili nonché l'incidenza o meno sugli istituti contrattuali e di legge;
 - 3 - al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione e la verifica tecnica degli obiettivi e dei parametri, le parti aziendali esamineranno preventivamente le condizioni organizzative,

- produttive, economiche ed occupazionali e le relative prospettive;
- 4 - il premio dovrà comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge;
 - 5 - la durata dell'accordo sarà di tre anni e la contrattazione per il rinnovo avverrà nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni;
 - 6 - la richiesta aziendale di istituzione o rinnovo del premio per obiettivi sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura del confronto con quattro mesi di anticipo rispetto alla scadenza dell'eventuale precedente accordo;
 - 7 - le trattative dovranno svolgersi in condizioni di assoluta normalità sindacale, con esclusione pertanto di qualsiasi tipo di sciopero, per almeno tre mesi dalla data di presentazione delle richieste e, comunque, fino al mese successivo alla scadenza dell'eventuale precedente accordo.

I salari aziendali di cui al presente articolo hanno durata triennale e potranno essere ricontrattati non prima di tale scadenza secondo le procedure di cui al presente articolo.

Le Parti convengono che, al fine di non sovrapporre i cicli negoziali, il rinnovo dei contratti aziendali non potrà aver luogo nei dodici mesi successivi al rinnovo del ccnl.

La ricontrattazione degli accordi aziendali stipulati a partire dal 1° agosto 2006 non potrà aver luogo prima del 1° luglio 2011.

2 - CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

A titolo sperimentale, per la sola durata del vigente CCNL, la contrattazione territoriale viene prevista a livello normalmente provinciale, secondo le regole qui specificate:

- 1 - sono titolari della contrattazione territoriale, con le procedure e criteri fissati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti lo stesso;
- 2 - gli accordi territoriali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali; pertanto le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla data di scadenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- 3 - le richieste di piattaforma dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto ed essere inviate alla controparte in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative quattro mesi prima della scadenza;
- 4 - le richieste e gli eventuali accordi sottoscritti devono essere inviate, per conoscenza, all'Unionalimentari ed alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;
- 5 - nei quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette;
- 6 - i contenuti economici degli accordi territoriali devono avere caratteristiche di variabilità e di non determinabilità a priori, utili ad usufruire dei benefici derivanti da norme di legge in materia di defiscalizzazione e/o di decontribuzione secondo le disposizioni in materia;
- 7 - le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale e sul principio di specialità della contrattazione aziendale rispetto a quella territoriale. Pertanto, le imprese già firmatarie di contratti integrativi aziendali non saranno tenute ad applicare la contrattazione territoriale; parimenti, l'eventuale contratto aziendale stipulato successivamente a quello territoriale sostituirà integralmente quest'ultimo;
- 8 - stante il suo carattere sperimentale la suddetta normativa è applicabile ai singoli ambiti territoriali o agli ambiti territoriali che, in forma congiunta, abbiano espresso per iscritto ad Unionalimentari Nazionale la propria disponibilità ad aprire un tavolo di confronto con le OO.SS. territoriali di pari livello durante la vigenza del presente ccnl;
- 9 - durante la fase sperimentale del presente accordo le aziende che non abbiano dato applicazione a uno dei due regimi di contrattazione di secondo livello qui definiti, saranno tenute alla corresponsione dell'Elemento di Garanzia Retributiva, sulla base dei criteri dettati dal presente articolo;
- 10 - eventuali controversie nascenti dall'applicazione della presente normativa saranno preventivamente esaminate dalle parti stipulanti l'accordo territoriale entro 30 giorni dalla richiesta di incontro e, in caso di non accordo, la questione sarà rimessa alle parti nazionali (Unionalimentari/OO.SS.) che la esamineranno entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta pervenuta ad una delle parti dal territorio interessato. Entro i termini della suddetta procedura non si farà ricorso ad azioni dirette.

Sei mesi prima della data di scadenza del presente ccnl, le parti procederanno ad una verifica circa l'andamento ed i risultati degli accordi territoriali intervenuti, anche al fine del consolidamento dell'istituto.

Indennità sostitutiva del premio per obiettivi Elemento di garanzia retributiva

Per il periodo dal 1.8.2006 al 31.12.2010 e dal 1.1.2011, le imprese che non riescano ad individuare parametri da migliorare e/o obiettivi da raggiungere, in sostituzione del premio per obiettivi di cui sopra erogheranno **gli importi di cui alla tabella allegata, a titolo di elemento di garanzia retributiva**, il premio di cui all'allegata tabella, i cui importi:

- sono assorbiti, fino a concorrenza, da eventuali erogazioni svolgenti funzione analoga agli istituti di cui sopra;
- sono erogati per 12 mensilità e sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, compreso il T.F.R., in quanto le Parti ne hanno già tenuto conto nella quantificazione degli stessi.

Livelli	Importi dal 1.8.2006 al 31.12.2010	Importi dal 1.1.2011
Quadri	30,32	36,93
1°	28,55	36,93
2°	24,83	32,11
3°	20,48	26,49
4°	18,00	23,28
5°	16,14	20,88
6°	14,90	19,27
7°	13,66	17,66
8°	12,41	16,06

Le parti nazionali si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere la decontribuzione degli importi di cui sopra, tenuto conto che gli stessi sono stati determinati avendo le parti contraenti constatato il miglioramento di parametri medi di produttività del settore.

ART. 61 - COPERTURE ASSICURATIVE SANITARIE WELFARE BILATERALE

In tema di bilateralità, data la complessità della materia e la conseguente necessità di accurati approfondimenti, le Parti convengono di costituire un'apposita Commissione, composta da 3 componenti per ciascuna delle due parti, che individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi all'interno degli enti bilaterali già esistenti (Fondapi o Enfea), tenuto anche conto degli accordi in materia a livello interconfederale, salvaguardando in ogni caso la categorialità dell'intervento e della relativa contribuzione a favore dei lavoratori. I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2011.

Tale bilateralità dovrà avere caratteristiche tali da aver assicurati i benefici fiscali ad incentivazione degli interventi previsti in sede di bilateralità.

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario, le parti stabiliscono fin d'ora che le attività che saranno previste in regime di bilateralità non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla chiusura dell'esercizio precedente.

La Commissione paritetica si attiverà, prioritariamente:

1. per interventi nell'ambito dei congedi parentali di maternità e paternità post partum e/o all'attivazione di diverse misure di sostegno al reddito dei lavoratori; a tale scopo, con decorrenza 1° gennaio 2012 è destinata una contribuzione mensile (per 12 mensilità) di 2 Euro per ogni lavoratore a tempo indeterminato che le imprese verseranno secondo quanto previsto a livello interconfederale o, in subordine, secondo le intese che verranno raggiunte dalle parti qualora entro 31 dicembre 2011 non intervengano accordi in materia da parte del livello confederale;
2. per verificare fattibilità, coperture e standard di servizio per prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare nell'ambito degli enti bilaterali già menzionati e nel quadro degli accordi in materia a livello interconfederale; al finanziamento tali prestazioni sarà destinato uno stanziamento pari a 10 euro mensili per 12 mensilità a carico dell'azienda, per ogni dipendente a tempo indeterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2012, ai quali dovrà aggiungersi, a decorrere dal 2° anno di attivazione del fondo, una quota di contribuzione a carico del lavoratore pari almeno a 2 euro al mese per 12 mensilità,

pena la decadenza dal diritto alle prestazioni e la cessazione automatica della contribuzione a carico dell'azienda.

Qualora gli accordi interconfederali in via di perfezionamento dovessero stabilire una contribuzione a carico dell'azienda, specificamente destinata alla sanità integrativa, inferiore a quanto testé convenuto, le parti concordano sin d'ora di incontrarsi per procedere all'adeguamento, laddove la differenza non sia superiore al 30% della contribuzione a carico dell'azienda.

Nel caso in cui il fondo sanitario integrativo intercategoriale non dovesse essere definito entro il 31 dicembre 2011, le parti si incontreranno per attivare un autonomo fondo sanitario integrativo per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare secondo quanto stabilito dal presente articolo, compatibile comunque con la contribuzione concordata.

Il diritto alla erogazione delle prestazioni sanitarie integrative e di sostegno al reddito è un diritto contrattuale dei lavoratori. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi, a fronte dell'adesione volontaria dei dipendenti laddove prevista, è responsabile verso di essi della perdita delle relative prestazioni sanitarie e di sostegno al reddito, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

La contrattazione di II livello ha facoltà di incrementare la contribuzione al fondo sanitario integrativo, fermo restando il criterio della compartecipazione proporzionale dei lavoratori aderenti.

La Commissione paritetica di cui sopra potrà anche proporre alle parti nuove iniziative di bilateralità, indicandone le relative contribuzioni, per il periodo successivo alla valenza del presente contratto.

ART. 62 – SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

Le parti, fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e dalle successive intese in applicazione dello stesso ~~dall'Accordo Interconfederale 27.10.1995 in materia di rappresentanza dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro~~, convengono di definire gli aspetti demandati alla contrattazione nazionale di categoria, con particolare riferimento alla rappresentanza ~~ed alla agibilità~~, nel seguente modo:

1) NUMERO RAPPRESENTANTI

a) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008 e dalla disciplina richiamata.

~~Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 81/2008. L'elezione avviene con le modalità indicate al successivo punto 2).~~

b) Aziende con più di 15 dipendenti

All'atto della costituzione della RSU, in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 200 ~~dipendenti lavoratori~~ ~~a tempo indeterminato~~;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1000 ~~dipendenti lavoratori~~ ~~a tempo indeterminato~~;
- 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 ~~dipendenti lavoratori~~ ~~a tempo indeterminato~~.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste ai punti a) e b) di cui sopra, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, **non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva in forza assunti a tempo indeterminato, che prestano la loro attività nelle sedi aziendali**; i lavoratori assunti a tempo parziale ai sensi del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e successive modificazioni, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre. ~~lavoratori a tempo parziale vengono conteggiati pro quota.~~

Norma transitoria

Fino alla data di costituzione delle RSU, nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali aziendali e nelle aziende in cui non esista nessuna rappresentanza sindacale, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto

dai lavoratori al loro interno con le modalità di cui al successivo punto 2.

Nota verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla norma transitoria, le OO.SS. stipulanti il presente accordo terranno conto, nell'ambito della costituzione delle liste per la elezione delle RSU, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, già eletto.

2) MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI

A—Rappresentante per la sicurezza aziendale

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti, che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

~~Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ed elezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio~~ **purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.**

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti ~~espresso~~ **espressi** purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, ~~consegnandosi pro quota i lavoratori a tempo parziale.~~

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che, dopo lo spoglio delle schede, provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnato alla Direzione aziendale.

B—Rappresentante per la sicurezza territoriale o di comparto

~~In applicazione dell'art. 48, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2008, le modalità di elezione o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o di comparto sono individuate dagli accordi interconfederali o, in loro mancanza, dalle parti a livello nazionale.~~

3) DURATA DELL'INCARICO

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carico per 3 anni, ovvero fino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria ~~stessa~~ **fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSU stessa;** il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre ~~60~~ **30** giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati da RSA/RSU.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate, in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le tutele previste dalla L. 300/1970.

4) STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

In applicazione dell'art. 50, comma 1 lettera e) del D. Lgs. n. 81/2008 il RLS e, ove previsto, il RLST, riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.

Copia di tale documentazione sarà consegnata al/ai RLS o al RLST, su sua/loro richiesta scritta, con sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

Nel rispetto della riservatezza e/o del segreto industriale:

- dei dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico;
- i documenti consegnati al rappresentante non possono essere diffusi all'esterno dell'azienda.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva, di cui dell'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il suo contributo anche attraverso la consulenza di esperti qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

L'azienda informerà il rappresentante in merito agli esiti degli approfondimenti effettuati a seguito delle osservazioni e delle proposte da lui formulate nonché all'attività di formazione sulla sicurezza dei lavoratori, anche neo assunti.

5) PERMESSI

~~Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.~~

~~Nelle aziende o unità produttive, che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato, al rappresentante verranno concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno e pari a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti a tempo indeterminato.~~

Salvo successivi interventi normativi e/o intese interconfederali, a ciascun rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento dell'attività, 40 ore annue di permessi retribuiti, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputate a tale monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i), l).

6) RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 35.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

7) FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve la formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

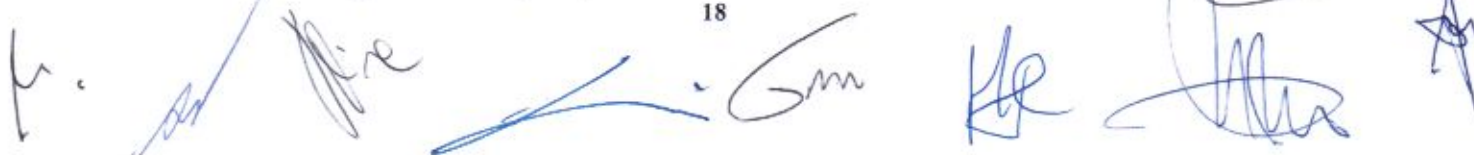
La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative, prevista dall'art. 37, commi da 10 a 14 del D. Lgs. n. 81/2008, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La durata dei corsi di formazione è di 32 ore iniziali, aggiuntive a quelle previste al precedente punto 5), di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

All'aggiornamento periodico, di cui all'art. 37, comma 11 del D. Lgs. n. 81/2008, sono destinate:

- 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori;
- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.



NORMATIVA PARTICOLARE PER I VIAGGIATORI E PIAZZISTI

ART. 66 - RISCHIO MACCHINA

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le spese di riparazione automezzo per danni provocati, senza dolo, da viaggiatori o piazzisti durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di euro ~~3.450,00~~ (4.000,00) (**5.000,00** dal 1° ~~gennaio 2009~~ **gennaio 2011**) per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e della rispondenza della fattura.

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Le parti esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con la formula assicurativa tipo Kasco.

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

ART. 68 - INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZE ASSICURATIVE

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal 1° gennaio 2005, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- per morte: euro ~~26.500~~ **30.000,00**, elevati a ~~30~~ **35.000,00** dal 1° ~~gennaio 2009~~ **gennaio 2011**;

- per invalidità permanente totale: euro ~~35.500~~ **40.000,00**, elevati a ~~40~~ **45.000,00** dal 1° ~~gennaio 2009~~ **gennaio 2011**.

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