



informativa
per l'amministrazione
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 379 – 26 SETTEMBRE 2016

AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE

Contrattuale

RINNOVO CONTRATTUALE: ALIMENTARI – PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA (CONFAPI)

RIFERIMENTI

- Accordo di rinnovo del 16 settembre 2016

*In data **16 settembre 2016**, tra UNIONALIMENTARI CONFAPI, FLAI – CGIL, FAI – CISL, UILA – UIL, è stato stipulato il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 28 novembre 2013 per i dipendenti della piccola e media industria alimentare, scaduto il 30 giugno 2016 (si veda Aggiornamento [AP n. 457/2013](#)).*

DECORRENZA E DURATA

*Il contratto ha validità quadriennale, decorre dal **1° luglio 2016** e scade il **30 giugno 2020**, sia per la parte economica che per quella normativa, fatte salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti.*

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Settore Alimentari

Le Parti hanno concordato un **aumento medio** a regime dei minimi tabellari pari a **105,00 euro lordi**, calcolato sul **parametro convenzionale 137**, suddiviso in 5 tranches:

- **euro 20,00**, a partire dal **1° luglio 2016**;
- **euro 15,00**, a partire dal **1° settembre 2017**;
- **euro 20,00**, a partire dal **1° dicembre 2018**;
- **euro 25,00**, a partire dal **1° dicembre 2019**;
- **euro 25,00**, a partire dal **1° giugno 2020**.

Gli importi mensili degli incrementi retributivi risultano i seguenti:

Livello	Par.	Aumenti a partire dal				
		1° luglio 2016	1° settembre 2017	1° dicembre 2018	1° dicembre 2019	1° giugno 2020
Q	230	33,58	25,18	33,58	41,97	41,97
1°	230	33,58	25,18	33,58	41,97	41,97
2°	200	29,20	21,90	29,20	36,50	36,50
3°	165	24,09	18,07	24,09	30,11	30,11
4°	145	21,17	15,88	21,17	26,46	26,46
5°	130	18,98	14,23	18,98	23,72	23,72
6°	120	17,52	13,14	17,52	21,90	21,90
7°	110	16,06	12,04	16,06	20,07	20,07
8°	100	14,60	10,95	14,60	18,25	18,25
Viaggiatori o piazzisti						
3°	165	24,09	18,07	24,09	30,11	30,11
5°	130	18,98	14,23	18,98	23,72	23,72



Gli **importi** retributivi a titolo di **arretrato** relativo ai mesi di **luglio e agosto 2016**, per gli **istituti retributivi già liquidati**, **non daranno luogo al ricalcolo** sugli **istituti indiretti** per dette mensilità.

Settore Panificazione industriale

Le Parti hanno convenuto un **aumento medio** a regime della paga base pari a **105,00 euro lordi**, calcolato sul **livello 3B (parametro 157)**, suddiviso in 5 tranches:

- **euro 20,00**, a partire dal **1° luglio 2016**;
- **euro 15,00**, a partire dal **1° settembre 2017**;
- **euro 20,00**, a partire dal **1° dicembre 2018**;
- **euro 25,00**, a partire dal **1° dicembre 2019**;
- **euro 25,00**, a partire dal **1° giugno 2020**.

Gli importi mensili degli incrementi retributivi risultano i seguenti:

Livello	Par.	Aumenti a partire dal				
		1° luglio 2016	1° settembre 2017	1° dicembre 2018	1° dicembre 2019	1° giugno 2020
1°	200	25,48	19,11	25,48	31,85	31,85
2°	184	23,44	17,58	23,44	29,30	29,30
3°A	169	21,53	16,15	21,53	26,91	26,91
3°B	157	20,00	15,00	20,00	25,00	25,00
4°	133	16,94	12,71	16,94	21,18	21,18
5°	119	15,16	11,37	15,16	18,95	18,95
6°	100	12,74	9,55	12,74	15,92	15,92



Gli importi retributivi a titolo di **arretrato** relativo ai mesi di **luglio e agosto 2016**, per gli **istituti retributivi già liquidati**, non daranno luogo al **ricalcolo** sugli **istituti indiretti** per dette mensilità.

MINIMI RETRIBUTIVI

Settore Alimentari

I nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti:

Livello	Minimi al 30/06/2016	Minimi a partire dal				
		1° luglio 2016	1° settembre 2017	1° dicembre 2018	1° dicembre 2019	1° giugno 2020
Q	2.259,76	2.293,34	2.318,52	2.352,10	2.394,07	2.436,04
1°	2.159,76	2.193,34	2.218,52	2.252,10	2.294,07	2.336,04
2°	1.878,04	1.907,24	1.929,13	1.958,33	1.994,83	2.031,32
3°	1.549,41	1.573,50	1.591,56	1.615,65	1.645,76	1.675,87
4°	1.361,61	1.382,78	1.398,65	1.419,82	1.446,28	1.472,74
5°	1.220,74	1.239,72	1.253,95	1.272,93	1.296,65	1.320,38
6°	1.126,82	1.144,34	1.157,48	1.175,00	1.196,89	1.218,79
7°	1.032,93	1.048,99	1.061,03	1.077,09	1.097,16	1.117,24
8°	939,04	953,64	964,59	979,19	997,43	1.015,68
Viaggiatori o piazzisti						
3°	1.549,41	1.573,50	1.591,56	1.615,65	1.645,76	1.675,87
5°	1.220,74	1.239,72	1.253,95	1.272,93	1.296,65	1.320,38



Si sottolinea che, sommando aritmeticamente ai minimi tabellari previgenti gli incrementi retributivi riportati nel rinnovo, alcuni dei suddetti importi differiscono di 1 o 2 centesimi rispetto a quelli convenuti dalle Parti.

Settore Panificazione industriale

Livello	Minimi al 30/06/2016	Minimi a partire dal				
		1° luglio 2016	1° settembre 2017	1° dicembre 2018	1° dicembre 2019	1° giugno 2020
1°	1.405,14	1.430,62	1.449,73	1.475,20	1.507,05	1.538,90
2°	1.296,03	1.319,47	1.337,05	1.360,49	1.389,79	1.419,09

RIPRODUZIONE VIETATA

3°A	1.194,59	1.216,12	1.232,27	1.253,79	1.280,70	1.307,62
3°B	1.112,40	1.132,40	1.147,40	1.167,40	1.192,40	1.217,40
4°	937,60	954,54	967,25	984,19	1.005,37	1.026,55
5°	834,28	849,44	860,81	875,97	894,92	913,87
6°	703,06	715,80	725,35	738,09	754,02	769,94



Si sottolinea che, sommando aritmeticamente ai minimi tabellari previgenti gli incrementi retributivi riportati nel rinnovo, alcuni dei suddetti importi differiscono di 1 o 2 centesimi rispetto a quelli convenuti dalle Parti.

RISCHIO MACCHINA

A partire dal **1° gennaio 2017**, 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 5.600,00 euro** per sinistro anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate.

MANSIONI

Si introduce la possibilità, in caso di **modifica** degli **assetti organizzativi aziendali**, che il lavoratore sia assegnato a **mansioni** appartenenti al **livello** d'inquadramento **inferiore**, purché rientranti nella stessa categoria legale. Tale mutamento va comunicato, a pena di nullità, per iscritto al lavoratore, che conserva il livello ed il trattamento economico in godimento (eccezion fatta per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente attività).

Ulteriori ipotesi di assegnazione al livello inferiore possono essere stabilite con **accordi di 2° livello**. Sussiste, altresì, la possibilità di stipula di **accordi individuali** di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

ORARIO DI LAVORO

Si conviene che la **durata media** dell'orario di lavoro va calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a **6 mesi** per **tutte le aziende** (in precedenza 4 mesi per le aziende con più di 100 dipendenti).

FLESSIBILITÀ

Nell'ipotesi di flessibilità collettiva l'orario settimanale contrattuale può essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo, per il **superamento dell'orario settimanale** stesso, per anno solare o per esercizio, di:

- **95 ore** per le aziende **fino a 50 dipendenti**;
- **85 ore** per aziende **oltre i 50 dipendenti**.

Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario contrattuale viene corrisposta la **maggiorazione** del:

- **20%** per le **prime 85 ore**;
- **25%** per le **ore successive**.

CONGEDI PARENTALI

L'astensione dal lavoro per congedo parentale, per un periodo massimo non eccedente complessivamente i 12 mesi, è consentita a ciascun genitore per **ogni bambino** nei suoi **primi 13 anni** di vita.

La fruizione può avvenire anche su **base oraria**, in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga mensile immediatamente precedente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Tale fruizione è ammessa per periodi pari ad un **minimo di 4 ore giornaliere**, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di 15 giorni e previo accordo fra le parti riguardo la fungibilità del lavoratore e l'organizzazione aziendale ovvero i turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi ex D.Lgs n. 151/2001.

I genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **9 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 3 e i 10 anni**.

Si ricorda, altresì, che spetta un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno per ogni singolo evento di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, possono essere concordate con il datore diverse modalità di svolgimento della prestazione.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

La disciplina di tale fattispecie contrattuale è rivista alla luce delle modifiche introdotte dal c.d. Jobs Act (artt. 4 – 12 del D.Lgs n. 81/2015).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (per cui viene meno la distinzione tra part-time orizzontale, verticale o misto) deve risultare da **atto scritto**, in cui va indicata la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario in riferimento al giorno della settimana, al mese e all'anno, con l'applicazione del criterio della proporzionalità sulla base del rapporto tra orario ridotto e corrispondente orario normale di lavoro a tempo pieno.

Clausole elastiche

Mediante **patto scritto** tra lavoratore e datore posso essere inserite nel contratto clausole elastiche concernenti la **variazione** della **collocazione temporale** della prestazione ovvero la variazione **in aumento** della sua durata.

Tali variazioni vanno comunicate al lavoratore con **preavviso**

- di almeno 5 giorni lavorativi e comunque
- non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive.

Per le ore svolte in modalità elastica al lavoratore spetta una **maggiorazione** della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, nelle seguenti misure:

- **15%**, nel caso di comunicazione con almeno **5 giorni di preavviso**;
- **20%**, nel caso di comunicazione non inferiore a **2 giorni di preavviso**.

Tali previsioni non trovano applicazione nell'ipotesi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che riguardi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa e qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può **esimersi** dalla **variazione** dell'orario precedentemente accettata soltanto dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate **ragioni**:

- assistenza ai genitori, al coniuge o al convivente, ai figli e agli 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;
- instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è ammesso:

- fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito del:
 - **+75%** per le aziende **fino a 50 dipendenti**;
 - **+55%** per le aziende **da 51 a 250 dipendenti**;
 - **+50%** per le aziende con **più di 250 dipendenti**.

In tali casi è dovuta una **maggiorazione** del **15%**, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

- oltre i suddetti limiti e fino al raggiungimento del **+80%** rispetto all'orario stabilito, con una **maggiorazione** del **30%**, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Sussiste anche la possibilità di **recupero** delle **maggiori ore prestate** mediante l'istituto della **flessibilità** con l'utilizzo, in tal caso, delle relative maggiorazioni.

Qualora i suddetti limiti massimi siano stati interamente utilizzati con riferimento a 12 mesi di servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al 12° mese di servizio, verrà riconosciuto, permanendo le esigenze che hanno giustificato il ricorso alle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il **consolidamento** nel proprio orario di lavoro di una quota fino al **50%** delle **ore supplementari** prestate nell'anno.

Le eventuali prestazioni di **lavoro straordinario** sono disciplinate dalle disposizioni per il lavoratore a tempo pieno.

L'**esenzione** dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie è ammessa nelle stesse ipotesi riportate per le clausole elastiche.

Precedenze e trasformazione

In caso di **assunzione di personale a tempo parziale**, il datore deve darne tempestiva informazione al personale già dipendente a tempo pieno occupato in unità produttive

site nello stesso ambito comunale ed a prendere in considerazione le eventuali **domande di trasformazione** a tempo parziale del rapporto dei **dipendenti a tempo pieno** nei limiti del:

- 2% (**4% dal 16 ottobre 2016**) del personale in forza a tempo pieno, per le aziende **fino a 100 dipendenti**;
- 3% (**7% dal 16 ottobre 2016**) del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Tali domande saranno prese in considerazione se motivate da **necessità** di:

- assistenza ai genitori, al coniuge o al convivente, ai figli e agli 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;
- accudire i figli fino al compimento di 13 anni;
- studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea;
- accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale, fino ai 3 anni di vita del bambino: in tale caso è possibile rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine originariamente fissato, previa richiesta scritta 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.

Inoltre, le richieste saranno considerate:

- 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.

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.

In tema di diritto di **trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**, in applicazione del dettato normativo (art. 8, commi 3-5 del D.Lgs n. 81/2015), si conviene che:

- i lavoratori affetti da **patologie oncologiche**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore, fatte salve disposizioni più favorevoli per il lavoratore;
- è riconosciuta la priorità nell'ipotesi di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di **assistenza** ad una persona convivente con totale e permanente **inabilità lavorativa**, che assuma

connotazione di **gravità**, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;

- spetta la priorità anche in caso di **figlio convivente** di età non superiore ai **13 anni** o di figlio convivente **portatore di handicap**.

È prevista la possibilità di richiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto a tempo pieno in part-time, purché con una **riduzione d'orario** non superiore al **50%**.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La regolamentazione del lavoro a tempo determinato è ridefinita alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19 – 29).

Per i contratti sottoscritti fino alla data del 16 settembre 2016 è fatto rinvio alle previgenti disposizioni contrattuali.

Apposizione del termine

L'apposizione di un termine (mediante atto scritto) al contratto di lavoro subordinato è consentita per una durata non superiore a **36 mesi (44 mesi nel caso di fasi di avvio di nuove attività)**.

Un **ulteriore** successivo **contratto** a termine fra gli stessi soggetti (c.d. deroga assistita) può essere stipulato per una sola volta per una durata massima di **12 mesi**.

Nell'arco della stesso **ciclo di attività stagionale** non è ammesso superare una durata massima complessiva di **8 mesi** per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Limiti quantitativi

In tema di contratti a **tempo determinato** o solo di contratti di **somministrazione** si conviene che l'impresa utilizzatrice non può utilizzare, **separatamente** per ciascuno dei due istituti, **rispetto al monte ore complessivo annuo** dei lavoratori in forza con contratto a **tempo indeterminato**, un numero di ore/anno superiore al **25%**, fatta salva la possibilità del ricorso ad almeno 22.000 ore annue di effettiva prestazione.

Il numero di lavoratori **contemporaneamente** in servizio a termine ed in somministrazione non può essere superiore, per ogni **unità produttiva**, rispetto ai lavoratori in forza a **tempo indeterminato**, al **30% di ore annue** (ferma la possibilità di utilizzo di almeno 37.000 ore/anno di effettiva prestazione).

Tali percentuali possono essere elevati dalla contrattazione collettiva aziendale e l'eventuale frazione di unità è arrotondata all'unità superiore.

La **sostituzione** di **lavoratori assenti** per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto **passaggio di consegne**.

Viene stabilita l'**esenzione** da **limiti quantitativi** per i contratti conclusi per:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;

- esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels), ovvero per tutte le attività correlate all'esecuzione di un contratto di rete;
- attività stagionali come definite dal CCNL (art. 8), ivi comprese quelle definite dal DPR n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- fasi di avvio di nuove attività, così come definiti dall'art. 22, comma 2, lettera a) del D.Lgs n. 81/2015;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro;
- sostituzione dei lavoratori di cui all'art. 10, punto B del CCNL (precedenza nella trasformazione del contratto full time in part time e viceversa);
- disabili ex lege n. 68/1999 e n. 104/1992;
- lavoratori di età superiore a 50 anni;
- casi previsti dall'articolo 23 del D.Lgs n. 81/2015;
- casi di 2° rapporto di lavoro o sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni (ferma la durata massima complessiva pari a 36 mesi)
- tutti i casi di assunzione a termine, anche di soggetti che abbiano già avuto rapporti a tempo determinato.

Intervalli temporali

Rispetto a tutti i contratti a termine trovano applicazione intervalli temporali ridotti di:

- **5 giorni** per i rapporti con durata **fino a 6 mesi**;
- **10 giorni** per i rapporti con durata **superiore a 6 mesi**.

L'assenza di intervalli è stabilita:

- in caso di 2° rapporto di lavoro o della sua proroga, dopo un primo contratto a termine per le stesse mansioni;
- in tutte le ipotesi di assunzione a tempo determinato, anche di soggetti che siano stati già assunti a termine;
- nel caso di assunzioni a termine per ragioni sostitutive (lavoratrici in maternità, ferie, malattia, etc.).

Successione di contratti

La successione dei contratti a tempo determinato **non** trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR n. 1525/1963, anche per le **stagionalità** legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le **attività produttive** concentrate in **periodi dell'anno** e/o finalizzate a rispondere ad una **intensificazione della domanda** per ragioni collegate ad **esigenze cicliche** e alle **variazioni climatiche** o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate **ricorrenze e festività**, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a **6 mesi** (l'eventuale **congedo di maternità** concorre a determinare il **periodo utile**) ha diritto di precedenza nelle assunzioni a **tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i **successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Alle lavoratrici che hanno usufruito del congedo di maternità è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a **tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi **12 mesi**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Infine, il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore per le medesime attività stagionali.

Si sottolinea che il diritto di precedenza deve essere obbligatoriamente richiamato nel contratto di assunzione e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore entro, rispettivamente, 6 mesi o 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto lavorativo. Tale diritto si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro a **tempo indeterminato** non può superare il **20%** del numero di lavoratori a **tempo indeterminato in forza** presso l'utilizzatore al **1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto o al momento della sua conclusione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Limiti quantitativi

Per la somministrazione a **tempo determinato** i limiti previsti dal CCNL sono quelli già indicati per i contratti a termine. L'**esenzione** da essi riguarda i contratti conclusi per:

- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels).
- somministrazione di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge n. 223/1991;
- somministrazione di soggetti disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" come individuati con decreto ministeriale.

LAVORO INTERMITTENTE

Il ricorso al lavoro intermittente è ammesso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con **meno di 24 anni di età**, ovvero da lavoratori con **più di 55 anni di età**, anche pensionati. Si riconosce che tale tipologia contrattuale è da considerarsi alternativa all'utilizzo del lavoro accessorio in base all'esigenza aziendale.

APPRENDISTATO

Con validità dal presente accordo (16 settembre 2016) sono introdotte alcune modifiche alla disciplina dell'apprendistato ai sensi del D.Lgs n. 81/2015.

Si precisa che in caso di **malattia, infortunio** o altra causa di **sospensione involontaria** del lavoro, ciascuno di durata continuativa pari o superiore a **10 giorni e complessivamente**, ovvero per sommatoria, di durata **pari o superiore a 30 giorni**, il periodo di apprendistato sarà **prolungato** per un periodo pari a quello degli eventi complessivamente considerati.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le **sanzioni** previste dalla normativa vigente per il **licenziamento illegittimo**. Nel contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

È ammessa l'assunzione, in tutti i settori di attività, dei giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età.

La **durata** del contratto, determinata in ragione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a **3 anni o 4 anni** nel caso di diploma professionale quadriennale.

Apprendistato professionalizzante

Nelle imprese che occupano **almeno 50 dipendenti** possono essere assunti apprendisti (fatte salve ipotesi diverse definite a livello aziendale), qualora le stesse abbiano **trasformato** a tempo indeterminato almeno il **20%** dei contratti di apprendistato scaduti nei **36 mesi precedenti**.

Non rientrano in tale computo i rapporti risolti per recesso durante il periodo di prova, cessati per licenziamento per giusta causa, risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore. È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti.

LAVORO AGILE E TELELAVORO

Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro viene introdotta la possibilità di attivazione di queste fattispecie di rapporto di lavoro, fatti salvi gli accordi di 2° livello già sottoscritti.

In particolare, il **lavoro agile** consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di **fuori dei locali aziendali** attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo dal punto di vista della sicurezza e della riservatezza dei dati trattati.

La sua attuazione è su base volontaria e a livello aziendale possono essere definiti eventuali criteri per stabilire condizioni di priorità di accesso.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro e lo stesso può essere concesso **anche a tempo determinato e/o parziale** con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

La prestazione dell'attività in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale.

Si ricorda che per **telelavoro** si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni. Non è considerabile attività in telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto, ad esempio da operatori di vendita e lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

All'effettivo avvio del Fondo SANAPI è previsto un incontro delle Parti per definire la contribuzione. Inoltre, è assunto l'impegno di incontrarsi trimestralmente, a partire dal **1° gennaio 2017**, per verificare lo stato dell'arte in materia e valutare eventuali soluzioni alternative in caso di mancato avvio. ■



TRENTO 4 OTTOBRE 2016
VERSO UN NUOVO WELFARE AZIENDALE

CONVEGNO

Avv. Gabriele Sepio
Prof. Gianfranco Ferranti
Dott. Vincenzo Leopoldo
Loredana Cadeddu

ACT

SEACcefor

RIPRODUZIONE VIETATA