

CONTRATTO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDIA SETTORE PANIFICAZIONE

Addì, Grassobbio, 18 gennaio 2011

TRA

- la **UNIONE REGIONALE DEI PANIFICATORI DELLA LOMBARDIA**, rappresentata dal presidente Roberto Capello e da Marco Anelli, Elio Finardi, Lorenzo Galimberti, Giuseppe Giuliani, Tullio Leonardi, Ivan Morosini e Pietro Restelli, assistiti dal segretario dell'Unione Regionale Roberto Alvaro e dai segretari provinciali Giancarlo d'Agostino, Fabio Pantalena e Maurizio Leonardi; l'Unione Regionale rappresenta le seguenti associazioni provinciali del settore:
ASS. PANIFICATORI DI BERGAMO, SINDACATO PANIFICATORI DI BRESCIA, ASS. PANIFICATORI DI COMO, GRUPPO PANIFICATORI CREMONA, ASS. PANIFICATORI DI LECCO, ASS. PANIFICATORI DI LODI, SINDACATO PANIFICATORI ARTIGIANI DI MANTOVA, ASS. PANIFICATORI DI MILANO MONZA e BRIANZA e provincia, ASS. PANIFICATORI DI PAVIA, ASS. PANIFICATORI DI SONDRIO, ASS. PANIFICATORI DI VARESE ;
- la **Federazione ASSIPAN** aderente a **Confcommercio Imprese per l'Italia** rappresentata per la Lombardia dalla **ASSOCIAZIONE PANIFICATORI di LECCO** nelle persone di Pierfranco Regazzoni e di Paolo Sala;

E

- la **FAI-CISL Lombardia** rappresentata, Attilio Cornelli, Sergio Raimondi, Roberto Ortolani, Alessandro Marchesetti, Danilo Mazzola;
- la **FLAI-CGIL Lombardia** rappresentata da Marco Bermani, Pietro Locatelli, Enrico Nozza Bielli, Giorgia Sanguinetti,
- la **UILA-UIL Lombardia** rappresentata da Maurizio Vezzani, Davide Caseri

PREMESSO

a) Che a livello nazionale è stato completato il processo, avviato in data 20 giugno 2007 presso il Ministero del Lavoro, di riunificazione dei tre precedenti CC.NN.LL. settoriali sottoscritti congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e distintamente dalle Associazioni Imprenditoriali FIPPA-Federpanificatori, ASSIPAN-Confcommercio ed ASSOPANIFICATORI-Fiesa-Confesercenti.

b) Che in data 1 dicembre 2009, in Roma, fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e le Associazioni Imprenditoriali FIPPA-Federpanificatori, ASSOPANIFICATORI-Fiesa-Confesercenti, è stato stipulato l'accordo di rinnovo del PRIMO ED UNICO Contratto Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da

negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari. Che in data 10 novembre 2010 il citato contratto è stato formalmente firmato anche da ASSIPAN-Confcommercio Imprese per l'Italia con la sottoscrizione di un protocollo d'intesa sottoscritto congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori.

c) Che fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e le Associazioni Imprenditoriali erano attivi due Contratti Integrativi Regionali della Lombardia, rispettivamente rinnovati:

- 1) in data 5 febbraio 2003 con l'UNIONE REGIONALE dei Panificatori della Lombardia, integrativo del CCNL sottoscritto allora da FIPPA – Federpanificatori,
- 2) in data 14 febbraio 2003 con FIESA-Confesercenti Lombardia, integrativo del CCNL sottoscritto allora da FIESA-Confesercenti.

CONVENGONO E STIPULANO

il **CONTRATTO UNICO INTEGRATIVO REGIONALE LOMBARDIA** del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale comunque dipendente da aziende di panificazione anche per attività collaterali e complementari, nonché da negozi di vendita al minuto di pane, generi alimentari e vari” del 1 dicembre 2009 .

Art. 1

DECORRENZA, VALIDITA', DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il presente contratto unico in armonia con il CCNL avrà validità triennale per la parte normativa ed economica e si conviene debba sviluppare la sua validità fino a 18 mesi dopo la scadenza dello stesso CCNL (31.12.2011), pertanto in fase di prima applicazione la scadenza viene convenzionalmente fissata al 30 giugno 2013.

Le Parti avvieranno entro il mese di gennaio 2011 una "Commissione Stesura dell'Unico Contratto Integrativo Regionale Lombardia" che ad integrazione dell'articolato convenuto con il presente accordo integri ed armonizzi gli istituti già previsti e normati dai diversi accordi integrativi regionali precedenti oltre a definire i temi che vengono rinviati per la loro completa definizione a valle della stesura in corso del CCNL, tra cui si evidenziano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) Articolazione territoriale degli strumenti nazionali bilaterali;
- b) Ridefinizioni ed armonizzazioni delle previdenze ed assistenze che il nuovo Ente Bilaterale Regionale andrà ad erogare ad imprese e lavoratori a valle della definizione delle prestazioni che l'Ente Bilaterale Nazionale del settore (EBIPAN) sta determinando;
- c) Ridefinizione ed aggiornamento della sfera di applicazione contrattuale, considerando il continuo processo innovativo ed evolutivo delle attività e dei servizi offerti dalle aziende della panificazione lombarde ed al fine di dare maggiori certezze di contesto normativo ed economico;
- d) Individuazione profili professionali riconoscendo le caratteristiche sempre più presenti di polivalenza e polifunzionalità delle competenze e professionalità espresse nelle aziende lombarde, avendo riguardo all'evoluzione ed innovazione in atto nelle imprese del settore, sempre più orientate verso un ruolo multifunzionale.

Le Parti si danno atto che nelle more della stesura del testo dell'Unico Contratto Integrativo Regionale Lombardia della Panificazione, continuano ad avere vigenza le norme contrattuali integrative regionali non espressamente modificate dal presente accordo.

Il contratto integrativo regionale ha durata triennale, pari a quella prevista per il CCNL. La piattaforma rivendicativa dovrà essere presentata almeno due mesi prima della scadenza.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di tre mesi dalla presentazione della proposta di rinnovo e comunque fino ad un mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta proposta.

Art 2

ENTE BILATERALE REGIONALE DELLA PANIFICAZIONE

Premesso che è attiva a livello regionale una CASSA PANIFICAZIONE (detta Commissione Paritetica Panificatori e Lavoranti Panettieri della Regione Lombardia) costituita con accordo sindacale del 27/4/1981 dalla UNIONE REGIONALE dei Panificatori e dalle OO.SS. Regionali FAI-CISL, FLAI-CGIL ed UILA-UIL.

Detta Cassa è una struttura di previdenza ed assistenza che assolve alle funzioni previste dal CCNL all'articolo istitutivo delle "Casse Mutua", intervenendo in termini integrativi nei casi di malattia, infortunio oltre a quanto ulteriormente previsto dallo Statuto e dal Regolamento della Cassa stessa.

Le Parti firmatarie il presente accordo, ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza e contrattazione, ritengono opportune ed utili l'implementazione e l'universalizzazione contrattuale degli strumenti bilaterali, per lo sviluppo e la promozione del settore della panificazione, nonché per realizzare più avanzate relazioni sindacali nel settore a livello regionale ed in ogni singola provincia, senza per questo diventarne strumento sostitutivo di rapporti contrattuali tra le Parti.

Tali relazioni sindacali vanno inquadrare nella condivisione comune della funzione positiva svolta dal settore nell'economia della Regione Lombardia e quindi del paese, sia per il volume del valore aggiunto prodotto che per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. In tal contesto le Parti intendono migliorare e rilanciare l'attività del sistema bilaterale del settore creando le condizioni che favoriscano e consentano lo sviluppo di azioni di partnership con gli Enti pubblici ed in particolare con la Regione Lombardia.

Ciò premesso, le Parti al fine di assicurare alle imprese ed ai lavoratori del settore servizi innovativi ed adeguati, oltre ad interventi di sostegno o di integrazione al reddito dei lavoratori, concordano sull'opportunità di costituire un nuovo ed unico Ente Bilaterale Regionale Lombardo del settore della panificazione, quale strumento per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica negoziazione tra le Parti, a partire dalle funzioni ed aree di intervento di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) OSSERVATORIO REGIONALE, assolvendo alle funzioni già previste dai precedenti accordi oltre ai compiti da definirsi quale articolazione dell'Osservatorio nazionale
- b) Mutualizzazione integrazioni MALATTIA ED INFORTUNIO
- c) Mutualizzazione PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- d) ORGANISMO PARITETICO SICUREZZA E MUTUALIZZAZIONE RLST
- e) COMITATO REGIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E L'APPRENDISTATO
- f) Assistenza contrattuale
- g) Articolazione regionale/territoriale degli strumenti bilaterali nazionali previsti dal vigente CCNL
- h) Organizzazione e gestione attività, servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare integrativo, aggiornando le provvidenze attualmente previste dal regolamento della "Cassa Panificazione" e rivedendo le stesse in particolare per evitare sovrapposizioni con le prestazioni nazionali.

Le Parti, confermando la volontà di addivenire nel più breve tempo possibile alla costituzione e realizzazione della piena operatività del nuovo ed unico Ente Bilaterale Regionale Lombardo del settore della panificazione, che realizzi gli obiettivi indicati nel presente articolo, con particolare riguardo all'universalizzazione contrattuale ed all'allargamento della composizione degli organismi a tutte le Parti firmatarie del nuovo contratto integrativo regionale, convengono di esperire gli approfondimenti opportuni di natura legale e tecnico-organizzativa da effettuarsi di concerto con gli organismi dirigenti dell'attuale "Cassa Panificazione" per giungere possibilmente entro il mese di febbraio 2011 alla costituzione notarile del nuovo Ente nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- a) Garantire la continuità funzionale, amministrativa e patrimoniale dell'attuale Cassa fino ad operatività realizzata del nuovo Ente;
- b) Prevedere nella formalizzazione dell'atto costitutivo e Statuto del nuovo Ente l'evoluzione nella continuità della Cassa Panificatori (CPPLPR), ricercando le soluzioni formali più utili a realizzare gli obiettivi sopra descritti, senza escludere la messa in liquidazione dell'attuale Cassa e la devoluzione del patrimonio sociale al nuovo Ente;
- c) Mandato alla Presidenza dell'Ente a stipulare quanto prima la convenzione con l'INPS per l'attivazione della raccolta dei contributi tramite F24.

Art. 3

FINANZIAMENTO BILATERALITA'

Come previsto dall'articolo precedente le Parti stipulanti hanno previsto l'attivazione di una convenzione INPS per la raccolta tramite Agenzia delle Entrate (modulistica F 24) del finanziamento della bilateralità regionale con una soluzione tecnica semplificata, trasparente, meno onerosa ed in grado di garantire con una contribuzione omnicomprensiva le specifiche destinazioni dei flussi e fondi.

Le Parti hanno convenuto, come specificato nell'allegato 1 (Contribuzioni bilaterali-Ente Bilaterale Panificazione Lombardo) l'ammontare complessivo della contribuzione mensile quale quota in percentuale a valere quale contribuzione omnicomprensiva delle diverse e specificate funzioni e destinazioni.

Le percentuali indicate dovranno essere mensilmente calcolate e versate sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR.

Il nuovo Ente bilaterale dovrà prevedere nel regolamento attuativo la raccolta da parte delle imprese e dei lavoratori che si avvalgono del servizio e delle prestazioni della bilateralità regionale medesime, di dichiarazioni scritte di adesione al presente Contratto Collettivo Regionale Lombardia ed al relativo CCNL, agli accordi fra le Parti adottati a norma del contratto medesimo, con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

Art. 4

CONTRATTUALIZZAZIONE PRESTAZIONI BILATERALI

La bilateralità prevista dalla contrattazione collettiva del settore della panificazione è un sistema che coinvolge tutte le imprese che applicano il CCNL unico del settore, in quanto eroga prestazioni che completano i trattamenti, anche economici, dovuti al lavoratore e previsti dal vigente CCNL e dal presente CIRL.

Le prestazioni previste dal CCNL stipulato in data 01/12/2009 in tema di bilateralità, welfare contrattuale e formazione continua nonché in tema di assistenza sanitaria integrativa e quanto previsto in tema di bilateralità dal presente Contratto Regionale integrativo di 2° livello rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore. L'azienda, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo dovere nei confronti dei lavoratori.

Le Parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del CCNL, del presente contratto regionale e degli accordi collettivi nazionali e regionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e regionale. Ciò anche in riferimento ed ai sensi dell'art. 10 della legge 14 febbraio 2003, n° 30, ed alle circolari interpretative del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nn. 40 del 2004 e 30 del 2005 e 43 del 2010.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti del sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni e provvidenze da parte dell'impresa datrice di lavoro.

A far data dall'attivazione del nuovo Ente Bilaterale Regionale della Panificazione, comunque entro il 1 luglio 2011, le imprese dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad Euro 25,00 lordi per ciascuna mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR.

Per le imprese iscritte agli Enti bilaterali nazionali e regionali ed in regola con i versamenti tale aumento è forfettariamente ricompreso nella quota contributiva omnicomprensiva di adesione all'Ente e pertanto non va erogato.

Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL.

Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Art. 5

MUTUALIZZAZIONE PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti, condividendo l'importanza della previdenza complementare come risorsa integrativa alla pensione previdenziale pubblica soprattutto per le giovani generazioni; nel presupposto che la Previdenza complementare resti fondata sul principio della adesione volontaria del lavoratore, concordano la mutualizzazione degli oneri contributivi dei datori di lavoro relativamente al contributo previsto dal vigente CCNL al Fondo di Previdenza Complementare contrattuale ALIFOND (attualmente tale contributo è determinato nel 1,2% sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

La percentuale di mutualizzazione del predetto onere viene fissata, in sede di prima applicazione, nella misura contributiva dello 0,10% a carico di tutti i Datori di Lavoro iscritti all'Ente Bilaterale Regionale del settore ed è finalizzata a permettere il rimborso alle

Imprese dell'aliquota contributiva posta a loro carico per ogni dipendente che, in base al principio della volontarietà di adesione, si iscriva al Fondo ALIFOND.

L'aliquota di mutualizzazione dello 0,10%, che verrà posta a verifica annualmente rispetto alla capienza, deve essere versata, unitamente e contestualmente a tutti gli altri contributi ed affluirà ad un Fondo autonomo denominato "Fondo Mutualizzazione Previdenza Complementare"

Le Parti, ribadiscono che la disciplina di cui al presente Accordo non modifica i rapporti tra le imprese e il Fondo ALIFOND anche per quanto riguarda gli obblighi di denuncia e versamento al Fondo medesimo che sono regolati esclusivamente dalla vigente disciplina di legge, dallo Statuto e dalle delibere degli organi del medesimo Fondo di previdenza.

Inoltre si ribadisce che la mutualizzazione trova applicazione solo per le Imprese e per i Lavoratori regolarmente iscritti all'Ente Bilaterale Regionale, non trova quindi applicazione per Imprese e Lavoratori non iscritti all'Ente anche se questi ultimi aderiscano al Fondo di previdenza complementare ALIFOND.

Art. 6

TRATTAMENTO MALATTIA ED INFORTUNIO

Ad integrazione del trattamento economico previsto dal CCNL, con decorrenza dall'attivazione e dalla copertura del nuovo Ente Bilaterale vengono definite in via migliorativa a livello regionale le seguenti condizioni, fatte salve le norme contrattuali sul comparto:

- α) Malattia operai:
 - garanzia del 100% della retribuzione globale dal 1° giorno di malattia fino al 180° giorno nell'arco di ogni anno solare, comprensivo di quanto erogato dall'INPS.

- β) Malattia impiegati (anche non fruitori di integrazione economica da parte di Enti pubblici)
 - Per anzianità inferiori a 10 anni - garanzia del 100% della retribuzione globale dal 1° giorno di malattia per i primi 2 mesi e del 50% per altri 2 mesi successivi nell'arco di ogni anno solare.
 - Per anzianità superiore a 10 anni - garanzia del 100% della retribuzione globale dal 1° giorno di malattia per i primi 3 mesi e del 50% per i periodi successivi fino al 180° giorno nell'arco di ogni anno solare.

- χ) Apprendisti operai:
 - Identiche garanzie previste per gli operai.

- δ) Apprendisti impiegati:
 - Identiche garanzie previste per gli impiegati.

- ε) Infortunio (per ogni lavoratore dipendente per il quale è attiva la copertura assicurativa INAIL):
 - garanzia del 100% della retribuzione globale dal 1° giorno d'infortunio fino a guarigione clinica, comprensivo di quanto erogato dall'INAIL.

ART. 7

ISTITUZIONE ORGANISMO PARITETICO REGIONALE PANIFICAZIONE SALUTE E SICUREZZA

Le Parti contrattuali del settore della Panificazione convergono l'istituzione di dell'Organismo Paritetico Regionale Panificazione Salute e Sicurezza denominato sinteticamente "OPPLSS", assegnandogli il ruolo e le funzioni degli organismi paritetici previsti dal D.Lgs. 81/08 e sm., dalla contrattazione nazionale e regionale in materia, escludendo ogni attività a scopo di lucro.

Le Parti sottolineano il ruolo del OPPLSS quale soggetto propositivo di iniziative volte alla promozione, sensibilizzazione, coordinamento, sviluppo di politiche di salvaguardia della salute e della sicurezza di lavoro, inoltre attua quanto le Parti congiuntamente decidono di demandare in tema di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute.

L'organismo sarà composto da dodici rappresentanti nominati pariteticamente fra le parti; e rappresentanti tutte le Parti sottoscriventi il presente contratto regionale. Entro 60 giorni dall'effettiva costituzione dell'organismo, lo stesso proporrà alle Parti un proprio regolamento attuativo delle funzioni ad esso demandate che le Parti dovranno ratificare successivamente.

La Presidenza e la segreteria del comitato sarà alternata ogni tre anni tra le parti contrattuali in rappresentanza sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Il Presidente pro-tempore avrà la rappresentanza del comitato per tutte le attività previste dalle leggi vigenti in materia di salute e sicurezza e dalla relativa contrattazione collettiva in materia.

Tra i compiti dell'Organismo paritetico si evidenziano in particolare:

- tenuta ed aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati, dell'elenco dei nominativi dei RSPP oltre all'elenco dei Medici Competenti afferenti ogni azienda;
- analisi, orientamento e promozione dei fabbisogni formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dal DLgs 81/2008 ed in generale sui temi dell'igiene e sicurezza.
- coordinamento delle attività dei rappresentanti territoriali-regionali dei lavoratori per la sicurezza che verranno nominati dalle rappresentanze dei lavoratori;

Inoltre l'Organismo paritetico monitorerà l'attività dei RLST, curerà la loro formazione, ne darà le direttive e programmerà gli interventi necessari allo svolgimento di tutte le funzioni loro attribuite dalla legge o da norme contrattuali.

Il OPPLSS mensilmente, darà disposizioni all'Ente bilaterale regionale di prelevare dall'apposito fondo e liquidare alle rispettive OO.SS. di appartenenza degli RLST gli oneri derivanti dall'instaurazione di regolare rapporto di lavoro/collaborazione ed inoltre di tutte le spese legate all'attività di rappresentanza ed adeguate e proporzionali all'attività svolta; a titolo indicativo e non esaustivo: attrezzatura e materiale d'ufficio, rimborsi kmetrici (oppure analoga convenzione), coperture assicurative, etc.

A tale scopo le Parti dovranno addivenire alla definizione di apposita convenzione, con valenza biennale e soggetta a verifica annuale anche in ordine allo sviluppo dell'attività specifica di rappresentanza.

L'organismo OPPLSS si riunirà di norma ogni due mesi oppure ogni volta che una Parte contrattuale ne faccia richiesta.

ART. 7.1

ISTITUZIONE Figura del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza di ambito Territoriale (R.L.S.T.)

In attuazione dell'art.48 del D:Lgs. 81/2008 si concorda di dare attuazione al R.L.S.T. a livello regionale e più precisamente:

-
- prevedendo la nomina di almeno 3 R.L.S.T. con garanzia di presenza di ciascuna organizzazione stipulante: Fai Cisl Regionale, Flai Cgil Regionale e Uila Uil Regionale, che ne sono titolari.
- la nomina dovrà pervenire entro 60 giorni con specifica lettera alle parti ed al OPPLSS da parte delle rispettive OO.SS regionali.
- gli RLST durano in carica 3 anni, salvo dimissioni o sostituzioni da parte delle rispettive OO.SS.
- gli RLST come prevede l'accordo regionale dovranno svolgere tutte le funzioni a loro affidate dall'art.47 del D.Lgs 81/2008 e riceveranno la prevista formazione
- spetterà al OPPLSS d'intesa con gli stessi RLST definire e comunicare la ripartizione e l'assegnazione del RLST a ciascuna azienda per aree territoriali limitrofe.
- le aziende dovranno mettere a disposizione degli RLST tutta la documentazione prevista dal D.Lgs 81/2008.
- gli RLST programmano le visite nelle aziende comunicando preventivamente il giorno e l'ora presunta e redigono un apposita relazione il cui testo verrà concordato in sede di OPPLSS. Le visite si svolgono possibilmente alla presenza del responsabile del servizio di protezione e prevenzione aziendale (RSPP)
- il RLST a conclusione della visita e/o periodicamente anche in maniera preventiva per tematiche su ambiente, salute e sicurezza incontra l'RSPP e/o la Direzione Aziendale
- il RLST a conclusione della visita, che di norma sarà con periodicità annuale, consegnerà copia della relazione al OPPLSS, indicando l'esito e i rilievi eventualmente riscontrati.
- nei casi in cui l'RLST ritenga vi siano situazioni di criticità e/o mancato rispetto delle norme di legge, di cui non si è avuta possibilità di soluzione, lo stesso RLST né darà comunicazione al OPPLSS per eventuali iniziative al riguardo, necessari al fine di regolarizzare la posizione

L'OPPLSS predispose un regolamento relativo alla modalità operativa degli RLST relativo, in particolare, alla informazione, consultazione, accesso ai luoghi di lavoro, controversie e le altre attribuzioni loro affidate dalla normativa vigente. Tale regolamento è sottoposto all'approvazione delle parti firmatarie del contratto unico integrativo regionale Lombardia del settore panificazione.

ART. 7.2

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) per imprese sopra i 15 dipendenti

Confermando che nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, in riferimento a quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 81/08 ed il disposto contrattuale, il RLS è eletto dai lavoratori tra le RSU o RSA presenti. Allo stesso RLS l'azienda dovrà garantire agibilità ed adeguata formazione nel rispetto delle norme legislative e contrattuali.

In caso di elezione del rappresentante aziendale interno della sicurezza (RLS), a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio al OPPLSS della necessaria documentazione, dall'Ente bilaterale regionale sarà riaccreditato periodicamente all'azienda quota parte della percentuale versata esclusivamente per la mutualizzazione del "Organismo Paritetico OPPLSS e finanziamento RLST", pari allo 0,10%.

Nell'eventualità di una indisponibilità registrata ad eleggere il RLS, evento comprovato con documentazione inviata al OPPLSS, previa decisione dello stesso organismo, la funzione di rappresentante della sicurezza dei lavoratori di tale azienda viene assunta dal RLST. Conseguentemente il vincolo contrattuale per l'azienda è di sostenere i costi nella misura e nella forma che le Parti hanno determinato.

Art. 8

COMITATO REGIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA E L'APPRENDISTATO

Le Parti, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Regionale, prevedendone uno specifico finanziamento bilaterale, convengono di costituire il Comitato Regionale per la Formazione nel settore della Panificazione in seguito richiamato in forma abbreviata CREFOP.

Il CREFOP, operando sul terreno della formazione, avrà la finalità di favorire, nello specifico settore della panificazione, una crescita della cultura professionale, della valorizzazione del lavoro e delle competenze tecniche e professionali, del rispetto della sicurezza, delle prevenzioni degli infortuni e delle malattie professionali e del rispetto e piena applicazione delle norme contrattuali.

Il Comitato Bilaterale sarà composto complessivamente da 12 componenti, 6 di parte imprenditoriale e 6 di parte sindacale. Il Comitato Bilaterale potrà avvalersi di competenze e consulenze esterne definite di comune accordo tra le parti.

Per quanto attiene alle ulteriori modalità di funzionamento e strutturazione del CREFOP, le Parti rinviando ai principi/criteri che saranno adottati nell'ambito di un apposito regolamento/statuto, da approvarsi a cura delle Parti medesime entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Il Comitato Bilaterale avrà sostanzialmente il compito di progettare, coordinare, controllare ed indirizzare le attività di formazione per il personale impiegato nel settore della panificazione con particolare riferimento all'apprendistato, alla formazione continua ed alla riqualificazione professionale, ai progetti finanziabili dai Fondi Interprofessionali nazionali FONTE e FORTE o da altre fonti di finanziamento, nonché tutti gli adempimenti demandati dalle parti firmatarie attraverso accordi territoriali, regionali e nazionali. Inoltre il CREFOP

svolgerà un monitoraggio complessivo delle attività formative e potrà definire iniziative specifiche di ricerca e azioni di sistema sui fabbisogni formativi delle imprese.

Il ruolo del Comitato Bilaterale è da considerarsi integrativo delle specifiche norme del CCNL relative ai livelli territoriali di confronto in materia di formazione continua e Apprendistato. Nell'ambito delle previsioni contrattuali, ciascuna componente del CREFOP propone le iniziative da assumere che, ai fini della messa in atto, vengono collegialmente valutate e consensualmente definite, tenuto conto di eventuali indicazioni delle Parti stipulanti.

Il CREFOP potrà inoltre sviluppare le seguenti funzioni:

- instaurare rapporto con le Istituzioni nazionali, regionali e/o provinciali preposte alla formazione professionale;
- essere interlocutore attivo e supporto all'attività dell'Osservatorio Regionale di Settore in materia di formazione professionale e dell'Organismo Paritetico Salute e Sicurezza gli altri Osservatori/Commissioni previste dal presente contratto;
- stabilire modalità omogenee connesse al rapporto di lavoro di "Apprendistato professionalizzante" previsto dall'art. 49 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n° 276 e successive modifiche e circolari applicative e interpretative del Ministero del lavoro e dal vigente CCNL.

Art. 8.1

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Modalità attuative del percorso formativo ed Istituzione Comitati Provinciali per l'Apprendistato e la Formazione Continua.

Premesso che

- a) Le parti firmatarie ritengono la qualificazione professionale degli apprendisti un importante obiettivo da perseguire sia per lo sviluppo e la tutela della professionalità e occupabilità dell'apprendista, sia per la produttività e competitività dell'azienda;
- b) Tale qualificazione professionale è relativa a competenze di base trasversali a tutto il mondo del lavoro (così come previsto dalla normativa nazionale) e anche a specifiche competenze professionali nel settore della panificazione;
- c) Le norme di legge e contrattuali prevedono un monte ore di formazione formale, interna e/o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale;
- d) La concreta esperienza lavorativa, purché svolta secondo un piano formativo individuale prefissato e assistita *on the job* dal ruolo del *tutor* specificamente formato, costituisce una importante fonte di apprendimento e arricchimento di capacità professionali da integrare, con pari dignità, alla formazione formale d'aula in strutture accreditate;
- e) La specificità delle imprese di panificazione non consente il totale svolgimento di attività formativa all'interno dei locali aziendali e rende pertanto necessaria, di norma, una formazione mista interna/esterna.

Tutto ciò premesso le Parti oltre ad indicare alcune modalità attuative, che affidano per la

gestione ai livelli territoriali impegnandosi a costituire entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo, in ogni provincia "Comitati Bilaterali per l'Apprendistato", composta da un componente per ciascuna Associazione datoriale ed Organizzazione sindacale stipulanti e presenti in modo organizzato nella relativa provincia.

Le Parti, con specifico accordo a livello provinciale definiranno la sede ed il regolamento che ne espliciti modalità applicative e regole condivise per il corretto funzionamento, che vedrà il sostegno economico dall'Ente Bilaterale Regionale nelle quantità che lo specifico regolamento andrà a prevedere.

In seguito vengono indicate alcune norme attuative che i Comitati Bilaterali Provinciali potranno disporre:

1) L'attività formativa connessa al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, quantificata in 120 ore medie annue, sarà effettuata, di norma in modalità miste di formazione interna e formazione esterna all'azienda esclusivamente per gli apprendisti impiegati in imprese che applicano integralmente il CCNL ed il presente CIRL.

2) La formazione esterna sarà effettuata presso agenzie formative accreditate, avvalendosi delle opportunità formative offerte da Bandi Regionali e Bandi Provinciali, o finanziati dalle imprese stesse in assenza di bandi Provinciali e Regionali, secondo moduli quantificati, di norma, in 40 ore annue all'interno dei quali saranno affrontate in prevalenza materie di carattere trasversale, ma saranno introdotti anche elementi dello specifico settore professionale.

3) Le rimanenti 80 ore di formazione, a prevalente carattere professionalizzante, saranno svolte all'interno dell'azienda secondo la modalità dell'affiancamento on the job, per il raggiungimento degli obiettivi formativi e delle capacità professionali indicati nel *Piano Formativo Individuale*.

4) Le aziende, al momento dell'assunzione di un apprendista, invieranno al Comitato Bilaterale il *Piano formativo individuale* sottoscritto dall'apprendista e una formale dichiarazione di responsabilità nella quale si dichiara:

- a) la presenza di un tutor in possesso dei requisiti previsti dalle norme;
- b) l'adesione, per la parte di formazione esterna, ad uno specifico corso di formazione promosso da un'Agenzia Formativa accreditata che abbia concordato col Comitato Bilaterale i contenuti e i metodi di insegnamento.

5) Il Comitato Bilaterale fornirà alle aziende consulenza e assistenza in merito alla stesura dei Piani di formazione individuali, alla valutazione delle competenze in ingresso, a verifiche intermedie e finali e al riconoscimento e attestazione del percorso formativo.

6) Il Comitato Bilaterale, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti, validerà il Piano Formativo Individuale proposto dell'impresa e sottoscritto dall'apprendista, e procederà, secondo modalità stabilite dal Comitato stesso, a successivi momenti di verifica intermedia e finale delle attività formative effettuate sia on the job che nella formazione esterna.

7) Qualora il Comitato Bilaterale non si esprima nel termine di 60 giorni dal ricevimento della documentazione trasmessa dall'azienda, la richiesta di validazione si intenderà accolta e il datore di lavoro provvederà ad inviare modello di assunzione, corredato dai relativi allegati (Parere di conformità, Piano Formativo individuale, Dichiarazione sulla

capacità formativa formale interna dell'impresa), alla Provincia competente e al Comitato Bilaterale.

8) Il Comitato Bilaterale, d'intesa con la Provincia e avvalendosi delle opportunità offerte da Bandi Regionali e Provinciali, o in assenza di questi, con finanziamenti mirati messi a disposizione delle imprese, procederà ad assicurare la periodica offerta - commisurata alle effettive necessità - di corsi per tutor, presso un'Agenzia formativa accreditata che abbia concordato col Comitato Bilaterale contenuti e metodi di insegnamento che valorizzino lo specifico professionale e tecnico del settore.

9) Ai Comitati Bilaterali Provinciali viene demandata la regolamentazione di quanto previsto dal CCNL in vigore in merito alla formazione interamente aziendale.

Le Parti convengono che la presente normativa possa essere applicata anche ai contratti di apprendistato già in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 9

CONTRIBUZIONE ASSISTENZA CONTRATTUALE

Mediante l'iscrizione all'Ente Bilaterale Regionale della Panificazione le imprese ed i lavoratori aderiscono alla politica contrattuale delle organizzazioni rispettivamente dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscriventi il presente contratto integrativo regionale e si vincolano al versamento delle quote di adesione contrattuale.

Le Contribuzioni per Assistenza Contrattuale (CAC) a carico dei lavoratori sono trattenute dai datori di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga e versate all'Ente Bilaterale unitamente alla parte di contributo a proprio carico.

La percentuale di contribuzione di assistenza contrattuale viene fissata, nella misura complessiva dello 0,40 %, di cui 0,20 % a carico delle imprese e 0,20 % a carico dei lavoratori.

Art. 10

ARMONIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE RETRIBUZIONI REGIONALI MINIME

Considerando che il CCNL in vigore, costituisce l'accorpamento di più contratti nazionali ed analogamente il presente CIRL assembla condizioni significativamente diverse, al fine di contribuire a semplificarne l'utilizzo senza ingenerare dubbi sulla corretta applicazione dell'unico contratto integrativo regionale, le Parti concordano nel procedere a ristrutturare la composizione della voci e condizioni minime retributive, avuto riguardo al vigente CCNL.

Con decorrenza 1 marzo 2011 la composizione della retribuzione mensile dovrà prevedere le seguenti voci, considerando che la voce "integrativo regionale congelato" vuole ricomprendere tutti gli importi dovuti per differenze tra le diverse voci ed importi finora riconosciuti contrattualmente:

a) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE

- Minimo nazionale
- Indennità di contingenza nazionale + EDR
- Integrativo regionale

b) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

- Minimo nazionale
- Indennità di contingenza nazionale + EDR
- Premio di produzione nazionale
- Integrativo regionale
- Scatti d'anzianità

Nelle tabelle seguenti vengono indicate le voci ed i valori minimi regionali a valere per l'intero settore di tutta la regione Lombardia con decorrenza 1 marzo 2011, considerando tutto quanto sopra in tema di semplificazione ed armonizzazione ed a concorrenza degli importi indicati considerando incrementi dovuti le differenze positive riscontrabili dalle diverse situazioni normate dai diversi e previgenti CCNL e CIRL.

AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE

validi dal 1 marzo 2011

| | Parametri | Minimi tabellari nazionali | Ex Indennità di contingenza nazionale +EDR | Integrativo Regionale | Totale Mensile Regionale |
|-----------------|-----------|----------------------------|--|-----------------------|--------------------------|
| | B4=100 | dal 1/12/2010 | | dal 1/3/2011 | dal 1/3/2011 |
| GRUPPO A | | | | | |
| A1 Super | 193 | 1.076,67 | 532,83 | 113 | 1722,5 |
| A1 | 170 | 947,67 | 532,36 | 111 | 1591,03 |
| A2 | 149 | 834,26 | 528,9 | 94 | 1457,16 |
| A3 | 128 | 711,03 | 525,1 | 73 | 1309,13 |
| A4 | 113 | 630,97 | 522,73 | 73 | 1226,7 |
| GRUPPO B | | | | | |
| B1 | 188 | 1.046,21 | 535,56 | 159 | 1740,77 |
| B2 | 126 | 704,72 | 525,1 | 89 | 1318,82 |
| B3 Super | 118 | 656,32 | 523,6 | 89 | 1268,92 |
| B3 | 112 | 626,03 | 522,48 | 89 | 1237,51 |
| B4 | 100 | 556,20 | 520,35 | 86 | 1162,55 |

AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE -

validi dal 1 marzo 2011

| | Parametri | Minimi tabellari nazionali | Ex. Indennità di contingenza nazionale +EDR | PREMIO Produzione Nazionale | Integrativo Regionale | Totale Mensile Regionale |
|----------------|----------------|----------------------------|---|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | livello 6°=100 | dal 1/12/2010 | | | dal 1/3/2011 | dal 1/3/2011 |
| LIVELLI | | | | | | |
| 1° | 200 | 1213,77 | 540,76 | 35,2 | 231 | 2020,73 |
| 2° | 184 | 1119,56 | 537,85 | 32,54 | 200 | 1889,95 |
| 3°A | 169 | 1031,94 | 535,13 | 30,09 | 180 | 1777,16 |
| 3°B | 157 | 960,4 | 532,91 | 28,04 | 160 | 1681,35 |
| 4° | 133 | 810,02 | 527,95 | 23,55 | 148 | 1509,52 |
| 5° | 119 | 720,52 | 524,99 | 20,79 | 139 | 1405,3 |
| 6° | 100 | 607,41 | 521,5 | 17,6 | 122 | 1268,51 |

Art. 11

PREMIO REGIONALE PER OBIETTIVI VARIABILE

Con riferimento a quanto previsto dal CCNL, viene istituito un "Premio Regionale per Obiettivi Variabile, (sinteticamente PROV) correlato all'andamento economico congiunturale dell'intero settore a livello regionale che su base annuale riconosca una partecipazione dei lavoratori ai risultati conseguiti complessivamente dalle imprese su produttività, redditività, qualità ed altri elementi di competitività, ivi compresi margini di produttività eccedenti quella utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL.

Tale premio avrà una corresponsione incerta nell'ammontare e sarà correlata al raggiungimento di diversi parametri che le Parti individueranno annualmente nell'ambito degli indicatori sia di carattere generale a livello regionale che rilevabili su un campione di aziende aderenti all'Ente Bilaterale Regionale, che in via esemplificativa e non esaustiva elenchiamo di seguito:

- a) Numero di aziende del settore, considerando le rilevazioni delle imprese inquadrare nei codici ateco 10.7 (Produzione di prodotti da forno e farinacei) e codice ateco 47.24 (Commercio al dettaglio di pane, torte, dolciumi, etc)
- b) Numero occupati del settore, considerando tutti i lavoratori dipendenti (ivi compresi i lavoratori a tempo determinato, apprendisti e somministrati) in forza alle medesime imprese del settore come sopra individuate
- c) Incidenza ore medie mensili di sospensione attività lavorativa con utilizzo di Disoccupazione Ordinaria, Cassa Integrazione Ordinaria, Cassa Integrazione in deroga oppure altri ammortizzatori
- d) Valore totale delle vendite al dettaglio dei prodotti alimentari, rilevato su base regionale
- e) Variazione su base regionale dell'indice dei prezzi al consumo dei prodotti alimentari
- f) Ulteriori indicatori atti a monitorare la produttività, la redditività, la qualità dei processi e dei prodotti, altri elementi di competitività settoriale quali la professionalità e gli investimenti in formazione per garantirne il costante aggiornamento, che le Parti potranno considerare e sperimentare anche in relazione alla reale capacità di monitoraggio e raccolta dati che lo sviluppo e la crescita dell'Osservatorio Regionale settoriale dovrebbe garantire.

All'Osservatorio Regionale settoriale le Parti affidano quindi il compito di monitoraggio dei vari parametri scelti annualmente; il quale potrà affidarsi anche alle diverse istituzioni in grado di fornire i diversi dati (CCIAA, ISTAT, INPS, INAIL, Direzioni regionali del lavoro, etc). All'Osservatorio regionale le Parti richiederanno un resoconto a consuntivo circa il raggiungimento quantitativo e qualitativo del Premio Regionale per Obiettivi Variabile, che l'Osservatorio dovrà presentare entro tre mesi dalla scadenza dell'annualità di riferimento, impegnandosi inoltre a fornire in corso d'anno periodiche informative sugli andamenti dei vari indicatori scelti.

Le Parti metteranno in carico all'Ente Bilaterale la corretta ed adeguata informativa a tutte le aziende iscritte all'Ente stesso al fine di consentire la corretta erogazione del saldo del PROV a consuntivo di ogni annualità.

Il campione di imprese che verrà annualmente individuato, tra le aziende iscritte all'Ente

Bilaterale regionale, necessario per poter costruire un parametro macro regionale dovrà rappresentare almeno tre province (da scegliere a rotazione) e dovrà riguardare un numero d'impresе minimo di 30 e massimo 100, avendo le stesse un'occupazione complessiva da un minimo di 100 ad un massimo di 1000 di dipendenti FTE (full time equivalent).

Per il triennio di validità del presente contratto integrativo si conviene di determinare la misura massima erogabile annualmente nel caso della piena realizzazione degli obiettivi prefissati, che verrà riparametrata per livelli con riferimento alla scala parametrica nazionale ed avrà come riferimento i seguenti importi annui:

a) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE
€ 500 per il livello B4, base 100

b) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE
€ 700 per il livello 6°, base 100

I vari parametri scelti annualmente verranno monitorati da luglio a giugno ed il sistema vedrà l'avvio convenzionale per il primo anno dal 1 luglio 2010 al 30 giugno 2011.

In considerazione del ritardo nel rinnovo contrattuale dell'integrativo regionale ed a copertura del periodo di vacanza contrattuale, ai lavoratori in forza alla stipula del presente accordo, si conviene di aggiungere ai valori parametrati di PROV sopra indicati i seguenti importi per la sola prima annualità luglio 2010- giugno 2011 un importo aggiuntivo EXTRA:

a) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE
€ 130 uguale per tutti i livelli

b) AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE
€ 200 uguale per tutti i livelli

Per la prima annualità di validità del PROV le Parti definiranno con specifico accordo entro il mese di febbraio i parametri di riferimento e la scala delle erogazioni rispetto alle performance realizzate dal settore in regione Lombardia.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio variabile in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, si conviene, ai sensi dell'art.1 della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo del TFR.

Le Parti, inoltre, hanno inteso definire tale nuovo elemento economico regionale con caratteristiche di cui all'art.1 c 67. legge 247/07 e successive modifiche ed integrazioni, atto pertanto a godere del particolare trattamento agevolato contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalla legislazione in materia.

Considerando che gli indicatori contengono elementi specifici del campione di aziende che aderiscono all'Ente bilaterale regionale del settore della Panificazione resta inteso che ai dipendenti delle aziende, che deliberatamente decidono di non aderire al sistema bilaterale, confermate le disposizioni contrattualmente previste dal precedente articolo "Contrattualizzazioni prestazioni bilaterali" dovranno essere erogati gli importi massimi indicati di PROV sempre in misura piena e senza rientrare nella specifica normativa di

decontribuzione e detassazione prevista. Anche in tal caso resta comunque confermato che gli importi di PROV non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

Modalità applicative

Il PRVO verrà riconosciuto in misura riparametrata per livelli d'inquadramento (vedasi tabelle in calce) e verrà corrisposto con le seguenti modalità:

- Primo acconto, pari al 25% dell'importo massimo spettante per livello, con la retribuzione della mensilità di marzo;
- Secondo acconto, pari ad ulteriore 50% mese, con la retribuzione della mensilità di settembre;
- Saldo e conguaglio con la retribuzione del mese di dicembre.

Il PRVO verrà liquidato a tutti i lavoratori sia con contratto a tempo indeterminato che ai lavoratori a tempo determinato, purchè abbiano superato il periodo di prova.

Gli importi del PRVO saranno rapportati pro-rata in ragione dei dodicesimi di presenza.

Per i lavoratori che lasceranno l'azienda prima del mese di erogazione del conguaglio finale riceveranno un saldo fino al raggiungimento del 80% dell'importo massimo previsto per il primo anno, mentre per gli anni successivi verrà riconosciuta la stessa percentuale realizzata nell'anno precedente, fermo restando la maturazione per dodicesimi di presenza.

Per gli apprendisti il premio massimo di riferimento per ogni anno è determinato nel 80% del valore della categoria d'inquadramento finale per i primi tre anni, per i successivi il 95%.

Art. 11.1

Contrattazione di 2° livello relativa a PANIFICI AD INDIRIZZO INDUSTRIALE

In considerazione della consolidata impostazione attuata da decenni in regione Lombardia sulla contrattazione di secondo livello settoriale anche per le Aziende e panifici ad indirizzo industriale, le Parti confermano la validità di tutto quanto determinato nel presente contratto integrativo ed in specifico nell'articolo "Armonizzazioni e semplificazione retribuzioni regionali minime" e nelle disposizioni previste in tema in tema di Premio Regionale per Obiettivi Variabile.

Nell'eventualità che al 31 dicembre 2010 fosse già presente a livello aziendale un forma di premio aziendale variabile per obiettivi, lo stesso potrà essere ridiscusso su richiesta delle RSA o RSU al fine di armonizzarne forma ed importi al presente PROV.

Inoltre si conviene che per salvaguardare nelle aziende industriali la facoltà di ulteriori sviluppi della contrattazione sul premio di risultato finalizzata alla ricerca di parametri più specifici e caratterizzanti l'azienda stessa e per favorire una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori, successivamente alla sottoscrizione del presente integrativo regionale potranno svilupparsi contrattazioni migliorative che in ogni caso salvaguardino quale condizione minima da garantire quanto convenuto a livello regionale dal presente accordo.

AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO ARTIGIANALE

Importi Premio Produzione Variabile Regionale

| | Parametri livello B4=100 | ANNO luglio 2010 giugno 2011 | Importo extra prima annualità 2010-2011 | ANNO luglio 2011 giugno 2012 | ANNO luglio 2012 giugno 2013 |
|--------------------|---------------------------|------------------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| GRUPPO A | | | | | |
| A1 Super | 193 | 965 | 130 | 965 | 965 |
| A1 | 170 | 850 | 130 | 850 | 850 |
| A2 | 149 | 745 | 130 | 745 | 745 |
| A3 | 128 | 640 | 130 | 640 | 640 |
| A4 | 113 | 565 | 130 | 565 | 565 |
| Apprendisti | 80% categoria riferimento | | 104 | | |
| | | | | | |
| GRUPPO B | | | | | |
| | | | | | |
| B1 | 188 | 940 | 130 | 940 | 940 |
| B2 | 126 | 630 | 130 | 630 | 630 |
| B3 Super | 118 | 590 | 130 | 590 | 590 |
| B3 | 112 | 560 | 130 | 560 | 560 |
| B4 | 100 | 500 | 130 | 500 | 500 |
| Apprendisti | 80% categoria riferimento | | 104 | | |

AZIENDE E PANIFICI AD INDIRIZZO PRODUTTIVO INDUSTRIALE

Importi Premio Produzione Variabile Regionale

| | Parametri livello 6°=100 | ANNO luglio 2010 giugno 2011 | Importo extra prima annualità 2010-2011 | ANNO luglio 2011 giugno 2012 | ANNO luglio 2012 giugno 2013 |
|--------------------|---------------------------|------------------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| LIVELLI | | | | | |
| 1° | 200 | 1400 | 200 | 1400 | 1400 |
| 2° | 184 | 1288 | 200 | 1288 | 1288 |
| 3°A | 169 | 1183 | 200 | 1183 | 1183 |
| 3°B | 157 | 1099 | 200 | 1099 | 1099 |
| 4° | 133 | 931 | 200 | 931 | 931 |
| 5° | 119 | 833 | 200 | 833 | 833 |
| 6° | 100 | 700 | 200 | 700 | 700 |
| Apprendisti | 80% categoria riferimento | | 160 | | |

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della L.402/96, L137/97 e successive integrazioni, il deposito del presente accordo presso gli uffici competenti sarà effettuato a cura della Unione Regionale Panificatori.

Art. 12**14a MENSILITA'**

Per i soli panifici ad indirizzo produttivo artigianale, con riferimento a quanto previsto dal CCNL, si conviene che oltre a quanto stabilito dal CCNL, le Parti concordano per una forma di erogazione in un'unica soluzione entro il 1° luglio di ogni anno, la 14° mensilità possa essere erogata con anticipo per tutti i livelli di euro 150 nelle mensilità di gennaio, marzo, maggio, settembre e novembre e con saldo alla scadenza di luglio prevista dal CCNL.

L'attivazione, eventuale, di tale modalità potrà avvenire a livello provinciale oppure per singola azienda previa richiesta alle Organizzazioni sindacali stipulanti presenti sul territorio. Le OO.SS. potranno richiedere un'incontro entro 30 giorni per ratificare tale soluzione ed informare i lavoratori interessati; stante il principio che oltre tale termine varrà il criterio del silenzio-assenso andrà prevista comunque una comunicazione scritta a tutti i dipendenti interessati.

Art. 13**COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE**

Le parti s'impegnano a costituire, entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo, in ogni provincia "Commissioni provinciali di conciliazione", composta da un componente per ciascuna Associazione datoriale ed Organizzazione sindacale stipulanti e presenti in modo organizzato nella relativa provincia.

Le parti a livello provinciale definiranno la sede e un regolamento che ne espliciti modalità applicative e regole condivise per il corretto funzionamento, vincolando reciprocamente i propri associati ad utilizzare la commissione in via preventiva nel caso di controversie individuali, collettive o plurime, inoltre nei casi di cessione d'azienda o di ramo d'azienda, modifica assetti societari e relative ricadute occupazionali.

La convocazione della commissione sarà richiesta direttamente dalla Associazione Datoriale della Provincia o dai lavoratori tramite le loro rispettive federazioni sindacali di categoria; la commissione si riunirà entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione.

Letto, confermato e sottoscritto
Grassobbio (BG), 18 gennaio 2011

UNIONE REGIONALE PANIFICATORI

FAI - CISL

FLAI - CGIL

ASSIPAN - CONFCOMMERCIO

UILA - UIL

CONTRIBUZIONI BILATERALI - Ente Bilaterale Panificazione Lombardo

Contribuzione in vigore dal 1 gennaio 2011 (con ufficializzazione avvio previa attivazione convenzione INPS)

| | a carico IMPRESA | a carico LAVORATORE | TOTALE |
|--|---------------------|------------------------|---------------|
| Contributo EBIPAL Fondo comune e di gestione | 0,25 % | 0,25 % | 0,50 % |
| Mutualizzazione INTEGRAZIONI Malattia, Infortunio | 0,80 % | | 0,80 % |
| Mutualizzazione ALIFOND Previdenza Complementare | 0,10 % | | 0,10 % |
| Organismo paritetico OPPLSS e finanziamento RLST | 0,15 % | | 0,15 % |
| Comitato Formazione | 0,05 % | 0,05 % | 0,10 % |
| Quota C.A.C. | 0,20 % | 0,20 % | 0,40 % |
| Totali | 1,55 % | 0,50 % | 2,05 % |