

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Piccole e Medie Imprese del settore alimentare

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza	Codice Contratto
CIFA, CONFSAL, Fesica-CONFSAL	08/01/2024	07/01/2027	E020

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173 per 40 ore	- 40 ore, anche come media su periodi plurisettimanali - 39 ore per i lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui - 45 ore per lavoratori con mansioni di semplice attesa o custodia

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Formazione iniziale lavoratori Art. 38	<p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che non abbia alcuna esperienza professionale pregressa o che abbia un'esperienza inferiore ai 6 mesi nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, un inquadramento di un livello inferiore rispetto al normale inquadramento.</p> <p>Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 120 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data di assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EPAR</p> <p>La retribuzione di primo ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>
Formazione per il reinserimento lavorativo Art. 39	<p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di qualsiasi età espulsi dal mercato del lavoro e quindi privi di un impiego regolarmente retribuito anche se percettori di ammortizzatori sociali.</p> <p>Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione della durata minima di 120 ore nei primi 18 mesi dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. In ragione di tale obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, un inquadramento di un livello inferiore rispetto al normale inquadramento,</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore.</p> <p>L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.</p>
Scatti di competenza Art. 40	<p>La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, e non più semplicemente all'anzianità di servizio, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.</p> <p>Tali scatti, pari all'1,5% della retribuzione per un massimo di 10 scatti triennali, maturano in conseguenza della partecipazione del lavoratore ad attività/percorsi formativi inerenti alla propria qualifica professionale, per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio. Lo scatto inoltre viene integrato di un ulteriore 0,5 % nel caso in cui il percorso formativo svolto dal lavoratore ottenga la certificazione delle competenze secondo le normative vigenti.</p> <p>E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di</p>

	<p>competenza, di un premio di produttività.</p> <p>Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.</p> <p>Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità.</p>
<p>Lavoro irregolare e situazioni di crisi aziendale e/o avvio di nuova attività Art. 57</p>	<p>In considerazione delle forti differenziazioni produttive che caratterizzano il nostro Paese, al fine di contrastare il lavoro irregolare e sostenere i livelli occupazionali nei contesti territoriali più depressi, è possibile concordare temporaneamente un regime retributivo differenziato, previo accordo sindacale specifico sottoscritto a livello territoriale e/o aziendale. Tale regime retributivo differenziato è altresì applicabile, subordinatamente alla stipula di accordo sindacale territoriale e/o aziendale, in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività. All'ente bilaterale EPAR è demandato il compito di asseverazione e monitoraggio dell'applicazione degli accordi sindacali in argomento.</p>
<p>Tredicesima Art. 58</p>	<p>1 mensilità da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la vigilia di natale.</p>
<p>Premio presenze Art. 59</p>	<p>Tutte le aziende che non avranno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.</p> <p>Le aziende che erogano il premio presenze ai propri lavoratori cesseranno di erogare il suddetto premio all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.</p> <p>Per le aziende che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a, sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto a diritti retributivi acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.</p> <p>Il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:</p> <p>Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile; Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile; Dal 5° all' 8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile; Dal 9° al 10° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile; Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile; A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile.</p> <p>Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, astensione facoltativa per maternità e periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.</p> <p>Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del Premio Presenze è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall' 01/01 al 31/12 dell'anno precedente.</p> <p>Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.</p>
<p>Contrattazione di secondo livello (premi aziendali e di risultato) Art. 9</p>	<p>Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non</p>

RETRIBUTIVI		<p>potranno accedere ai benefici di natura fiscale previsti dalla legge.</p> <p>E' possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>
	Trasferta e diaria Art. 106	<p>Ai lavoratori incaricati di prestazioni di servizio fuori dal Comune ove ha sede lo stabilimento sarà rimborsato l'importo di spese di viaggio, vitto e alloggio. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario di lavoro, fino ad un massimo di 8 ore, saranno retribuite con la normale retribuzione, quelle eccedenti saranno compensate con il 40% della normale retribuzione.</p> <p>Ai viaggiatori e piazzisti è riconosciuta una diaria giornaliera, escluse le spese di trasporto, che costituirà per il 50% parte integrante della retribuzione.</p> <p>Nel caso in cui il viaggiatore o piazzista non venga mandato in viaggio durante l'anno per tutto il periodo convenuto, gli sarà corrisposta una indennità di mancato viaggio pari ai 2/5 della diaria.</p>
	Trasferimento Art. 107	<p>Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.</p> <p>In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>
	Lavoro straordinario Art. 69	<p>Sono considerate lavoro straordinario tutte le ore lavorative svolte oltre il normale orario settimanale, ad eccezione dei casi in cui vengano utilizzati orari come media su periodi plurisettemanali e la flessibilità della prestazione. La durata media dell'orario di lavoro non può comunque superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.</p> <p>Maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> -lavoro domenicale con riposo compensativo: 10% -lavoro domenicale o giorno di riposo compensativo: 20% -lavoro prestato il sabato o il sesto giorno: 20% -lavoro festivo: 30% -lavoro straordinario festivo: 30% -lavoro notturno a turni: 20% -lavoro notturno festivo: 50% -lavoro straordinario diurno feriale (oltre le 40 ore settimanali): 45% -lavoro notturno non compreso in turni: 40% -lavoro straordinario feriale notturno: 35% -lavoro straordinario festivo notturno: 50% -lavoro straordinario dei turnisti (in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22:00): 40%
	Banca delle ore Art. 73	<p>Una quota pari al 50% del monte ore previsto di lavoro straordinario può confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore, nella Banca delle ore.</p> <p>I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di maggiore intensità lavorativa della settimana, tale percentuale non potrà superare il 5%.</p> <p>Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore.</p>
	Lavoro notturno Art. 70	<p>Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le 06.00;</p> <p>Per il settore panificazione è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 21.00 e le ore 04.00.</p>
	Festività Art. 75	<p>Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo. (vedi: 'lavoro straordinario')</p>
	Indennità di cassa e maneggio di denaro Art. 56	<p>Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga nazionale conglobata stabilita dal presente CCNL</p>
	Flessibilità orario contrattuale Art. 65	<p>In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;</p> <p>In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue;</p>

ASSENZE		<p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>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.</p> <p>L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPAR territoriale competente.</p> <p>La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.</p>
	Flessibilità individuale Art. 66	<p>E' previsto un regime di flessibilità individuale, a titolo diverso dalla flessibilità collettiva, per un ammontare minimo di 40 ore su base annua. Il recupero delle ore dovrà avvenire prioritariamente in periodi di bassa intensità produttiva o in periodi di eventuale utilizzo della CIG.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>Il regime di flessibilità individuale non si applica a determinate categorie di dipendenti: quadri, personale direttivo, manutentori, viaggiatori e piazzisti, lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia e lavoratori a domicilio.</p>
	Permessi retribuiti - ROL Art. 76	<p>In alternativa al pagamento delle festività soppresse, i lavoratori usufruiranno di un monte ore annuo di permessi retribuiti come di seguito elencato:</p> <ul style="list-style-type: none"> -turnisti 2x5 e 2x6: 76 ore; -turnisti 3x5: 80 ore; -turnisti 3x6 (18 turni con riposo a scorrimento): 92 ore; -turnisti 3x7 (21 turni con riposo a scorrimento): 96 ore; -lavoratori del settore panificazione: 28 ore. <p>Ai lavoratori notturni verranno riconosciute 8 ore annuali in aggiunta ai permessi di cui sopra.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ovvero è possibile fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>
	Mutamento di mansioni Art. 42	<p>Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati e particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico a lui dovuto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni del mese. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo.</p>
	Malattia Art. 94	<p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un anno. Nel caso di malattia di particolare gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. per i primi tre giorni di malattia, nel limite di sei eventi morbosi all'anno ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Dal settimo evento morboso dell'anno al lavoratore non sarà corrisposta alcuna indennità b. al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20°; c. al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.
	Infortunio Art. 101	<p>A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera.</p> <p>Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.</p> <p>Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia</p>

	<p>come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p> <p>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.</p>
Ferie Art. 86	<p>Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -orario di lavoro distribuito su 5 giorni: 22 giorni – 173 ore -orario di lavoro distribuito su 6 giorni: 26 giorni – 173 ore -viaggiatori e piazzisti con orario di lavoro su 5 giornate o 4 intere e due mezze giornate: 22 giorni – 173 ore -viaggiatori e piazzisti con orario di lavoro distribuito su 6 giornate: 26 giorni – 173 ore
Maternità Art. 88	<p>Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.</p>
Congedo per gravi motivi familiari Art. 78	<p>Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.</p>
Congedo parentale Art. 90	<p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi); c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. I medesimi genitori hanno altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p>
Congedo matrimoniale Art. 80	<p>In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.</p>
Aspettativa Art. 82	<p>L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.</p> <p>L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p>
Periodo di prova Art. 44	<ul style="list-style-type: none"> a. quadri, primo e secondo livello: 150 giorni; b. terzo, quarto e quinto livello: 90 giorni; c. sesto livello: 60 giorni; d. settimo livello: 45 giorni; e. ottavo livello: 30 giorni. <p>Durata massima periodo di prova per il settore panificazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. primo e secondo livello: 120 giorni; b. livello 3A e 3B: 90 giorni; c. quarto livello: 60 giorni; d. quinto e sesto livello: 45 giorni. <p>Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.</p> <p>Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>

Preavviso di licenziamento e dimissioni
Art. 128

Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1 livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° 7° e 8° livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Termini di preavviso per il settore panificazione industriale:

Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
1° e 2° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
3° livello A e B	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4°, 5° e 6° livello	15 giorni	20 giorni	30 giorni

Apprendistato
Art. 132 ss.

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

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPAR al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

b. Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

La durata del contratto di apprendistato è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo il seguente schema:

- a. 2° livello 36 mesi
- b. 3° livello 36 mesi
- c. 4° livello 36 mesi
- d. 5° livello 36 mesi
- e. 6° livello 36 mesi
- f. 7° livello 24 mesi

Per il settore panificazione industriale Le parti fissano la durata del contratto di apprendistato secondo il seguente schema:

- a. 1° e 2° livello 36 mesi
- b. livello 3A e 3B 36 mesi
- c. 4° e 5° livello 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione non inferiore alla tabella di seguito indicata:

- a. 2° livello 240 ore
- b. 3° livello 210 ore
- c. 4° livello 180 ore
- d. 5° livello 160 ore
- e. 6° livello 120 ore
- f. 7° livello 100 ore

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica

predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno il 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c. Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

d. Apprendistato in cicli stagionali

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Discipline comuni:

Malattia:

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- b. Per i periodi successivi ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Infortunio:

Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni dal verificarsi dell'infortunio. L'indennità corrisposta dall'Inail sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a. 60% per i primi tre giorni;
- b. 65% dal 4° al 20° giorno;
- c. 70% dal 21° giorno in poi.

Limiti numerici:

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei

	<p>trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.</p>
<p>Lavoro intermittente Art. 158</p>	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o comunque nei casi in cui non sia possibile predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.</p>
<p>Contratto a tempo determinato Art. 163 ss.</p>	<p>Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti non può superare i 36 mesi. Qualora il limite sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite. Oltre il limite dei 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro. Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p>Ai sensi della normativa vigente, la disciplina della successione di contratti a tempo determinato non trova applicazione per le attività stagionali e per quelle legate alla disponibilità delle materie prime. Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto comprese le eventuali proroghe</p> <p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <p>a. I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;</p> <p>b. I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.</p> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:</p> <p>a. nella fase di avvio di nuove attività;</p> <p>b. da imprese start-up innovative;</p> <p>c. con lavoratori di età superiore ai 50 anni;</p> <p>d. per la sostituzione di lavoratori assenti;</p> <p>e. per lo svolgimento di attività stagionali.</p> <p>La durata del periodo di prova è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.</p>
<p>Contratto a tempo parziale Art. 170 ss.</p>	<p>In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.</p> <p>In considerazione di specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 50% delle ore di lavoro settimanale. In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni supplementari ulteriori, fino al raggiungimento del +60% rispetto all'orario stabilito, in tal caso è prevista una maggiorazione retributiva del 30%.</p>
<p>Contratto di somministrazione Art. 157</p>	<p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.</p> <p>Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla</p>

	sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.
COASCO Art. 18	<p>Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1 % da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;</p> <p>Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.</p>
Ente bilaterale EPAR Art. 180 ss.	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30% è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS- Fondo Attività Sociale.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.</p> <p>L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p> <p>Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>
Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom Art. 190	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom.</p> <p>Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo Fonarcom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo Fonarcom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all' Inps.</p> <p>Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale Fonarcom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolte in favore del personale dipendente.</p>
Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Art. 191	<p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, nonché tutte le altre informazioni utili, sono contenute nei Regolamenti del Fondo stesso, reperibili sul sito web www.sanarcom.it.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo San.Ar.Com. Sara tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 22 per dodici mensilità. L'E.D.R. Rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.</p>

Allegato a)

**TABELLE RETRIBUTIVE REGIME ORDINARIO
(ESCLUSA PANIFICAZIONE INDUSTRIALE)**

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Paga Base e Contingenza			
	08/01/2024	01/10/2024	01/07/2025	01/04/2026
Quadri	2940,74	2942,94	2946,62	2950,29
Primo livello	2835,71	2837,84	2841,38	2844,92
Secondo livello	2530,63	2532,53	2535,69	2538,86
Terzo livello	2172,54	2174,17	2176,89	2179,60
Quarto livello	1970,49	1971,97	1974,43	1976,90
Quinto livello	1815,45	1816,82	1819,08	1821,36
Sesto livello	1712,43	1713,71	1715,85	1717,99
Settimo livello	1610,40	1611,61	1613,62	1615,64
Ottavo livello	1510,38	1511,51	1513,40	1515,29

**TABELLE RETRIBUTIVE REGIME ORDINARIO
SETTORE PANIFICAZIONE INDUSTRIALE**

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Paga Base e Contingenza			
	08/01/2024	01/10/2024	01/07/2025	01/04/2026
Primo livello	2035,51	2037,04	2039,58	2042,12
Secondo livello	1915,48	1916,92	1919,31	1921,70
Terzo livello A	1803,45	1804,80	1807,06	1809,31
Terzo livello B	1712,43	1713,71	1715,85	1717,99
Quarto livello	1520,38	1521,52	1523,42	1525,32
Quinto livello	1405,35	1406,41	1408,16	1409,92
Sesto livello	1262,32	1263,26	1264,84	1266,42