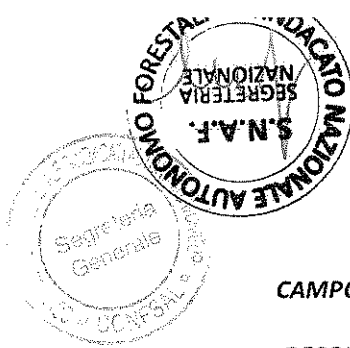


As.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro



INDICE

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA



TITOLO I – Disciplina dei livelli di contrattazione

- Art. 1 Livelli di contrattazione: nazionale e provinciale
- Art. 2 Diritti sindacali e di associazione
- Art. 3 Collegio di Conciliazione e Arbitrato
- Art. 4 Distribuzione ed efficacia del contratto

TITOLO II – Disciplina relazioni sindacali

- Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 6 Osservatorio Nazionale
- Art. 7 Formazione professionale e continua
- Art. 8 Fondo Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura
- Art. 9 Organismo Bilaterale per l'Agricoltura
- Art. 10 Commissione Nazionale paritetica per le "pari opportunità"

TITOLO III – Disciplina del rapporto di lavoro

- Art. 11 Assunzione
- Art. 12 Periodo di prova
- Art. 13 Mutamento mansioni

TITOLO IV – Disciplina delle tipologie contrattuali

- Art. 14 Telelavoro
- Art. 15 Contratto a termine
- Art. 16 Terzo elemento
- Art. 17 Lavoro parziale o part-time
- Art. 18 Lavoro intermittente o a chiamata
- Art. 19 Imprese a carattere stagionale
- Art. 20 Apprendistato

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 ROMA

TITOLO V – Disciplina del personale

- Art. 21 Classificazione del personale

TITOLO VI – Disciplina dell'orario di lavoro

- Art. 22 Orario di lavoro
- Art. 23 Lavoro a turni
- Art. 24 Banca ore

TITOLO VII – Disciplina del lavoro straordinario

- Art. 25 Lavoro straordinario

TITOLO VIII – Disciplina dei permessi, festività, riposi, pause, congedi, recuperi

- Art. 26 Permessi ordinari retribuiti
- Art. 27 Permessi straordinari retribuiti
- Art. 28 Permessi non retribuiti
- Art. 29 Recuperi
- Art. 30 Festività
- Art. 31 Riposo giornaliero e riposo settimanale

fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nespoli)

A
Via T... 15
00184 A

- Art. 32 Congedo per matrimonio
- Art. 33 Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue
- Art. 34 Permessi studio
- Art. 35 Congedi per eventi e cause famigliari retribuiti
- Art. 36 Congedi per tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 37 Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap
- Art. 38 Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti



TITOLO IX – Disciplina delle funzioni direttive

- Art. 39 Personale non soggetto a limitazione di orario

TITOLO X – Disciplina della maternità e paternità

- Art. 40 Maternità

TITOLO XI – Disciplina delle ferie

- Art. 41 Ferie
- Art. 42 Trasferta
- Art. 43 Trasferimento
- Art. 44 Il distacco

TITOLO XII – Disciplina dei lavoratori stranieri

- Art. 45 Lavoratori stranieri

TITOLO XIII – Disciplina dell'aspettativa

- Art. 46 Aspettativa

TITOLO XIV – Disciplina della malattia e dell'infortunio

- Art. 47 Malattia
- Art. 48 Infortunio
- Art. 49 Periodo di comporto

TITOLO XV – Disciplina della risoluzione del rapporto

- Art. 50 Risoluzione del rapporto di lavoro

TITOLO XVI – Codice disciplinare

- Art. 51 Doveri del lavoratore dipendente
- Art. 52 Provvedimenti disciplinari
- Art. 53 Procedura disciplinare
- Art. 54 Risarcimento danni

TITOLO XVII – Retribuzione

- Art. 55 Trattamento economico
- Art. 56 Importi assorbibili
- Art. 57 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 58 Mensilità aggiuntive
- Art. 59 Corresponsione della retribuzione

TITOLO XVIII – Indennità

- Art. 60 Indennità

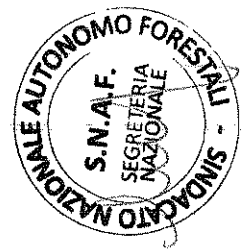
TITOLO XIX – Trattamento di fine rapporto e previdenza integrativa

- Art. 61 TFR e previdenza integrativa

TITOLO XX – Tutele del lavoro

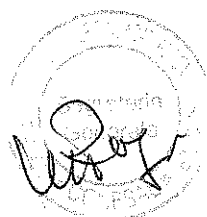
Confesso

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 ROMA



AS.N.A.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
Del Flesco Alessandro

bu



fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

- Art. 62 Tutela della privacy
- Art. 63 Discriminazioni
- Art. 64 Sicurezza sui luoghi di lavoro

PREMESSA

Le Associazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno promosso la stipula del contratto considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati. In questo momento di confronto le parti vedono, nell'attuale fase di crisi globale dell'economia e di recessione a livello nazionale, l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione sui punti di forza del sistema Italia e quindi sul turismo, da sempre cardine e traino del sistema produttivo ed economico nazionale.

Tutto ciò premesso, le Associazioni firmatarie sottolineano come i contenuti del presente C.C.N.L. siano il risultato di un'informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo, alla luce della profonda crisi economica e produttiva.

Le Parti pertanto esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni operativo-sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza. Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate (datore-lavoratore) anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. E' intenzione condivisa quella di migliorare l'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra

Confederazione

AS.N.A.F.I.
 IL PRESIDENTE NAZIONALE
 Del Fiesco Alessandro

ASSOCIATIVI
 CONFEDERAZIONE
 SINDACATI

11.11.2009
 ROMA

Confederazione

fna CONFESAL
 Il Segretario Generale Nazionale
 (Cosimo Nese)

[Signature]

[Signature]

S.N.A.F.
 SEGRETERIA NAZIONALE
 SINDACATO NAZIONALE
 FORESTALI

domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.

Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.

In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del *corpus contrattuale*, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al C.N.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali e Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle parti stipulanti.

Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro, la legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dal D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124 e dal D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 e la legge n. 98 del 09 agosto 2013.

E' proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA-Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione-in vece del tasso di inflazione programmata.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro e con salvezza di dei trattamenti più favorevoli applicati dalle singole imprese.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art.2135 del codice civile e della normativa vigente in materia, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra imprese e cooperative esercenti attività, connesse ed affini a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nei settori dell'agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale ed il relativo personale con rapporto di lavoro subordinato. Nel presente articolato vengono ricomprese, altresì, le attività di creazione e manutenzione del verde pubblico e privato.

Le Parti firmatarie individuano il lavoratore agricolo come colui che presta la propria attività alle dipendenze di un datore di lavoro agricolo (imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c. è colui che esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali ed attività connesse).

Le Parti precisano che oggetto della floricoltura o arte di coltivare i fiori è la produzione o il commercio di prodotti per il giardinaggio, fiori recisi, piante fiorite in vaso o cassetta, materiale per la propagazione come semi, bulbi, tuberi, rizomi, ecc.

Le coltivazioni possono avvenire in vaso, in piena terra, in serra oppure in giardini all'aperto.

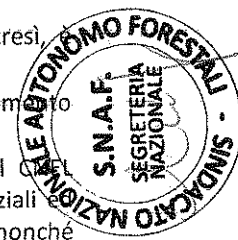
Le medesime Parti precisano altresì che, invece, il settore del florovivaismo è finalizzato alla semina, trapianto e produzione di piante ornamentali arboree o arbustive, bonsai e piante erbacee e, in sintesi, tutto quanto concerne la produzione e commercializzazione di differenti tipi di piante per gli utilizzi più vari.

In via esemplificativa rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti attività:

- ortofrutticole;
- oleicole;
- zootecniche e di allevamento animali di qualsiasi specie ivi comprese l'acquacoltura e la piscicoltura;
- funghicole;
- vitivinicole;
- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;

As. N.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)



A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA

Confesal
EL OCCUPATORI

ASIN.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del/Fiscob Alessandro

- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- grantoi ano6e;
- agrituristiche;
- lattiero casearie;
- faunistico-venatorie;
- ricerca in agricoltura;
- florovivaistiche tese alla produzione di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali, anche da serra, fiori recisi comunque coltivati, di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee, per fiori e piante ornamentali;
- attività di forestazione;
- giardinaggio;
- trasformazione e vendita dei prodotti.

Similmente, in via esemplificativa, rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti figure di prestatori:

- conducente di macchine agricole ed automezzi;
- addetto all'impianto e manutenzione del verde pubblico o privato;
- ibridatore, enotecnico e tecnico oleario;
- costruttore di serre;
- conduttore impianti resine, depurazione e filtrazione;
- giardiniere;
- operario agricolo;
- grantoi ano;
- raccogliitore agricolo di frutti;
- spedizioniere;
- imballatore;
- lavatore;
- campionarista.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01 marzo 2014 e scadrà il 28 febbraio 2017, sia relativamente alla parte economica che normativa.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1- Livelli di contrattazione nazionale e provinciale

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto provinciale

Livello nazionale

La contrattazione collettiva di I livello ossia di livello nazionale è finalizzata a fornire, alle Organizzazioni destinatarie della disciplina dettata dal presente CCNL, un valido strumento che sappia regolamentare la propria attività lavorativa e offrire un costante bilanciamento degli interessi coinvolti, delle tutele e degli oneri. A mente di ciò, infatti, le Parti Firmatarie, si impegnano, fin d'ora, ad incontrarsi, ogni semestre, al fine di monitorare ed esaminare eventuali problematiche operative ed interpretative che possano insorgere dall'applicazione del presente articolato, considerando le peculiari e mutevoli fattispecie territoriali a cui si rivolge.

Nel corso degli incontri periodici verranno altresì analizzate le esigenze emerse dalla contrattazione territoriale e le eventuali migliorie funzionali introducibili che ne consentano una migliore introduzione nel mercato del lavoro garantendo maggior tutela ed efficienza.

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFESAL
BIOCOLTIVATORI

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA

- **contratto provinciale**

A mezzo della contrattazione provinciale deve essere stabilito, oltre alle materie demandate alla contrattazione di livello o territoriale, il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno con onere a carico dell'azienda. Inoltre ai medesimi lavoratori, salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e difficoltà connesse con i ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
 - rientro dalle unità attive in aziende diretto-coltivatrici e negli scambi di manodopera;
 - guasti a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.
- **lavoratori migranti**

Sono considerati "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o Regione o comunque che debbano percorrere una distanza superiore ai 40 km per svolgere lavori stagionali attribuiti nel rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente ha diritto ad usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nel limite di 10 ore, a titolo di diritto d'assemblea, le quali dovranno essere richieste al datore di lavoro dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali della Associazione, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra le parti. Possono, altresì, in presenza di più di 15 e fino a 100 dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con un anticipo di almeno 2 giorni dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

- **Consultazioni elettorali**

Nel corso delle consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, a coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali anche in occasione di Referendum, verranno riconosciuti permessi straordinari retribuiti per tutta la durata delle operazioni. I rappresentanti di lista o di gruppi di candidati o di partiti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutta la durata delle operazioni. I giorni di assenza dal lavoro per dette incombenze sono considerati, a tutti gli effetti, giornate di permesso non retribuito.

I lavoratori chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati inaspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

- **Contributo contrattuale**

Le imprese e i datori di lavoro, a titolo di assistenza contrattuale, verseranno a favore delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL un contributo per ogni giornata di lavoro. Ai sensi della Legge 12 marzo 1968, n.334 le parti stipulanti concordano di richiedere al Ministero del Lavoro di autorizzare l'INPS a riscuotere, per conto delle stesse, i contributi associativi dovuti dagli iscritti nonché i contributi per l'assistenza contrattuale e per l'integrazione dei trattamenti di previdenza ed assistenza sociale.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente per stabilire l'ammontare dei contributi e la riscossione degli stessi.

Art. 3 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Le Parti concordano di assegnare la gestione dei licenziamenti individuali con le modalità e le procedure come appresso indicate alle lettere A) e B), in ottemperanza agli artt.31-32 L.183/2010.

A) Tentativo facoltativo di conciliazione

Per i licenziamenti individuali alla luce del collegato lavoro legge 183/2010 tutte le conciliazioni in materia di lavoro, in qualunque sede, divengono facoltative. Unica eccezione è quella prevista dall'art. 80, comma 4, del D.lgs. n. 276/2003 cioè quando si intende impugnare un contratto certificato. Il tentativo obbligatorio deve avere quale motivazione l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In tal caso l'interesse ad espletare il tentativo obbligatorio è, in genere, del lavoratore, ma è possibile che ciò

As.N.A.L.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco Alessandro

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA

EUROSIA
FEDERAZIONE COLTIVATORI

La richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti.

La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato che provvederà ad inviarla, a mezzo raccomandata A/R, entro i 20 giorni successivi al Collegio.

Il Presidente, ricevuto l'incarico nel termine di 15 giorni successivi, convoca il Collegio che si pronuncerà entro i 30 giorni successivi.

Art. 4- Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L.

TITOLO II.

Disciplina delle relazioni sindacali

Art..5 – Sistema delle relazioni

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali strutturando rapporti sinergici in materia di rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali:

- Osservatorio nazionale di cui all'art. 6 del CCNL;
- **FILAGRI** di cui all'art 8.del CCNL
- **EBA** Organismo bilaterale nazionale di cui all'art. 9 del CCNL ;
- Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità di cui all'art. 10 del CCNL;
- altri organismi che le parti vorranno istituire per consolidare le relazioni sindacali.

Art.6 – Osservatorio Nazionale

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale svolge attività di analisi, di ricerca, di monitoraggio in materia di :

- evoluzione del mercato del lavoro, della produzione e della riorganizzazione di comparti produttivi ed aspetti gestionali ad essi connessi;
- fabbisogni formativi per l'adeguamento delle professionalità delle risorse umane;
- dinamiche retributive contrattuali e correlati andamenti con particolare riferimento a quelli ascritti al livello territoriale ed al loro negoziato;
- tutela della salute, dell'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Osservatorio nazionale può promuovere analoghi osservatori di livello regionale e provinciale per la trattazione di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio Nazionale entro 60 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale, si rinvia ad un successivo regolamento che dovrà essere concordato e sottoscritto tra le parti contraenti entro 45 giorni dalla data della stipula del CCNL.

Art. 7 – Formazione professionale e continua

Le Parti, condividendo l'esigenza di potenziare e valorizzare organiche attività ed iniziative in materia di formazione professionale continua, finalizzate all'adeguamento delle competenze degli addetti, per una loro stabile occupazione, determinano di istituire :

- 1) **IL FILAGRI** Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura;
- 2) **L' EBA** Organismo Bilaterale nazionale per l'Agricoltura;

Art. 8 - Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

Il **FILAGRI**, Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della legge 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste (100 per cento nelle aree dell'obiettivo 1 e 50 per cento nelle altre aree).

As.N.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

UINA CONESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

[Handwritten signature]
A.I.C. 95
13/10/2000
00184 - ROMA

[Handwritten signature]

EuroSic
EUROCOLTIVATORI

[Handwritten signature]

Parte delle risorse provenienti dallo 0,30 potrà essere utilizzata per finanziare attività per la promozione e lo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intenderanno realizzare in proprio, in forma singola o associata. Le parti, con apposito regolamento, stabiliranno la distribuzione delle risorse, ed i criteri solidaristici per i lavoratori.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro 60 giorni dalla stipula del CCNL.

Art. 9 - Organismo Bilaterale per l'Agricoltura

L'EBA è l'organismo bilaterale nazionale per l'agricoltura che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi. Lo stesso sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi similari a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'Isfol. L'EBA potrà istituire, con apposito provvedimento sedi regionali e territoriali, autorizzate a svolgere tutte le attività previste dalle normative vigenti ivi incluse quelle di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi. Per assicurare l'operosità dell'Ente bilaterale e delle sue articolazioni territoriali, si farà riferimento a quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL per il periodo di vigenza 01.03.2011/ 28.02.2014 .

Per la costituzione dell'EBA, le parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro 60 giorni dalla stipula del CCNL.

Art. 10 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"

Entro quattro mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione svolgerà attività di studio e di ricerca finalizzate a realizzare azioni positive e pari opportunità per le lavoratrici agricole ed i lavoratori che si dovessero trovare in condizioni di svantaggio, nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superare eventuali ostacoli.

La Commissione :

- analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione delle Raccomandazioni UE e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile e dei lavoratori svantaggiati;
- propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presso l'EBA, ed è presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

TITOLO III

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 11 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Vescei)

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro
6. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Inoltre, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 12 – Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Art. 13 – Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

TITOLO IV

Disciplina delle tipologie contrattuali

Art. 14 – Telelavoro

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta a distanza dal dipendente senza che, per l'espletamento della medesima, sia necessaria la sua presenza fisica all'interno dei locali del datore. Il lavoratore garantisce la prestazione attraverso l'ausilio di una rete di comunicazione fra il luogo in cui egli opera e la sede dell'impresa.

A.I.C. 95
Via Torino, 95
ROMA
00184

W. S.

EURO SIA
RICOGLTATORI

Comitato

As. N.A.L.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco Alessandro

RS *GF* *AE*

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

Non rientra nella disciplina del telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per il loro normale svolgimento, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: autisti, operatori di vendita, lavoratori comandati presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti, ecc.

Il telelavoro può essere richiesto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dai locali stessi.

La concessione del telelavoro così come l'accettazione delle modalità non possono in alcun modo essere pretese né tantomeno possono costituire motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro il rifiuto da parte del lavoratore a prestarle. Ciò in quanto il telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente.

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere fornite dal datore che ne conserverà la proprietà.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra datore e lavoratore.

L'accordo tra il datore ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Il lavoratore dovrà rilasciare al datore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne, salvo comprovati impedimenti, immediata comunicazione al datore fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso.

Nel caso in cui il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello del datore, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera il datore.

Il telelavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il telelavoratore dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

Art. 15 – Contratto a termine

Le condizioni per la stipula del contratto a termine sono disciplinate dal D.lgs. 368/2001 e successivi interventi di legge in materia. Inoltre l'attività ordinaria in relazione ai cicli produttivi e stagionali richiede il ricorso a risorse umane aggiuntive per determinate attività e periodi dell'anno e specificamente:

CONFSA
ROMA

VIA T. C. C. 95
00184 ROMA

ASCAI
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Messandro

fna CONFSA
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- per un impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine entro il quale ha fine e le ragioni giustificatrici.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spetta ogni trattamento previsto per il lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ovvero inquadrato allo stesso livello.

Al lavoratore assunto con contratto a termine viene riconosciuta la malattia, la quale è corrisposta per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermo restando il limite massimo di 180 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia è concesso per un periodo massimo di 30 gg. nell'anno solare.

La durata massima del rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore e lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni è fissata in 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi). In caso di superamento di detto periodo massimo il rapporto si considera a tempo indeterminato. Le Parti precisano che i concetti "mansioni equivalenti" e "mansioni precedenti" debbano individuarsi seguendo il parametro oggettivo del pari valore professionale.

Al fine del superamento del periodo di 36 mesi devono essere conteggiati tutti i periodi di lavoro svolti a prescindere dalla durata delle interruzioni fra un rapporto e l'altro.

Congedo matrimoniale

All'operaio assunto con contratto a tempo determinato il permesso straordinario per congedo matrimoniale è corrisposto proporzionalmente alla durata del contratto stesso e precisamente:

- di 5 giorni nel caso in cui il contratto preveda da 51 a 100 giornate lavorative;
- di 10 giorni nel caso in cui il contratto preveda dalle 101 alle 150 giornate lavorative;
- di 15 giorni nel caso in cui il contratto abbia una durata superiore alle 150 giornate lavorative.

Trattamento di fine rapporto

Agli operai a tempo determinato compete il TFR per il lavoro ordinario svolto, nella misura dell'8,63% da calcolare sul minimo, contingenza, E.d.r. e salario integrativo. Le maggiorazioni per lo ore di straordinario sono computate nel calcolo del TFR nel caso in cui il ricorso al lavoro straordinario abbia carattere di costanza e continuità. Il terzo elemento non è utile ai fini del calcolo del TFR.

Art. 16 Terzo elemento

Per gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo determinato è prevista la corresponsione di un terzo elemento commisurato percentualmente al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolato su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- 13ª mensilità 8,33%

Le percentuali indicate sono calcolate su paga base, indennità di contingenza, E.d.r. e salario integrativo.

Art. 17 - Lavoro parziale o Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta una forma di occupazione flessibile, in cui si ha una riduzione e /o rimodulazione dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- verticale: attività svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati;

AS.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

(Handwritten signatures)

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

(Handwritten signature)
A. S. C. 95
Via Torino, 95
00184 - ROMA

(Handwritten signature)

Quintosa
FIRCOLTATORI

[Handwritten signature]

- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del patto di prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Possono altresì essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, fermo restando il limite previsto dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e, cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Tuttavia l'eventuale rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva per le prestazioni straordinarie è quella prevista nel presente contratto.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile).

Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile, anche, incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e tale incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Sono nulle le cause elastiche stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, in ottemperanza all'art. 5, I-III comma, del D.lgs. n. 61/2000.

Con la contrattazione collettiva di II livello potranno essere definite le condizioni e le modalità in relazione alle quali la cooperativa può modificare la collocazione temporale della prestazione nonché le condizioni alle quali il datore può variare in aumento la durata della prestazione ed i relativi limiti massimi.

Part time temporaneo

La concreta applicazione e definizione delle modalità di svolgimento del part time temporaneo sono demandate alla contrattazione aziendale. Il part time temporaneo è motivato dall'esigenza al fine di rendere meno gravosa la risoluzione di problemi e/o emergenze personali o familiari, comunque temporanei, del dipendente. Al fine del riconoscimento del part time temporaneo è necessario:

- a) che sia intervenuta la riduzione dell'orario e del carico di lavoro del dipendente conseguente ad una specifica una richiesta scritta A/R del medesimo tesa in tal senso;
- b) che alla richiesta segua il consenso scritto e notificato con raccomandata A/R da parte dell'impresa entro 60 gg. dal ricevimento della medesima istanza;
- c) che i periodi di durata del part time temporaneo concesso non siano inferiori ai due mesi e superiori ai 24 mesi anche a seguito di cumulo.

Resta inteso che al termine del periodo di lavoro parziale temporaneo il lavoratore riprenderà l'attività originaria con le iniziali modalità temporali.

Art. 18 - Lavoro intermittente o a chiamata

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), così come introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata". Il contratto di lavoro a chiamata può essere concluso qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per attività predeterminate che, di solito, prevedono prestazioni a carattere discontinuo o di mera attesa requisiti che non operano laddove il contratto sia stipulato con lavoratori di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 anche se già pensionati.

CONVITATI
CONFSA

[Handwritten signature]

00184
VIA
V. C. 95
V. C. 95
ROMA

[Handwritten signature]

AS.N.A.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiecc Alessandro

fna CONFSA
Il Segretario Generale Nazionale
(Costantino Nesci)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

È inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati i limiti imposti dal D.lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.

Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro compatibili.

- Divieti

Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;
- al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;
- quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni).

- Contenuto

Il contratto di lavoro a chiamata deve riportare le seguenti indicazioni:

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata;
- la durata a tempo determinato o indeterminato del contratto;
- l'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione;
- i tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività dedotta in contratto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Spettano invece per intero al lavoratore intermittente sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati.

- Indennità di disponibilità

Qualora il lavoratore si impegni a garantire la prestazione in caso di chiamata, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare sia il termine di preavviso per la chiamata sia l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

L'importo minimo dell'indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile.

Su tale importo si calcolano anche i contributi previdenziali.

Il lavoratore che, per malattia o altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro.

Se è stata assicurata la disponibilità alla chiamata, il lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore.

Art. 19 - Imprese a carattere stagionale

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, co.4ter del D.lgs. n.368/2001 e succ. mod. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, co4bis, del D.lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi

As.N.A.L.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco Alessandro

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Neschi)

A.I.C. 95
Via Torino, 95
00184 ROMA

compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art.20 – Apprendistato

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisce un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste. Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della "causa mista" del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

- Tipologie

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni);
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le Parti identificano il Profilo Formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente CCNL si applicano le norme vigenti in materia e, specificamente, il D.lgs. n.276/2003, la Legge n. 247/2007.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività

CONVOCATO
entrosi
SINDACATO

0181-00100
A.T.O. 95
ROMA
TITOLO

AS.N.A.L.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFESAL
II Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

[Handwritten signatures]

formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di *tutor* aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100%.

dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Disciplina del rapporto-Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
 - la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
 - la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
 - il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
 - il periodo di prova;
 - il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
 - la durata del periodo di apprendistato;
 - il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

- Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

- Il piano formativo

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

- Tutor

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.lgs. 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

As.N.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

[Handwritten signature]

fna CONFSA
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 ROMA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ennosil
RILEGGERE

mf

- **Percentuale di conferma**

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

- **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

- **Obblighi del datore di lavoro**

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

- **Malattia e infortunio**

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

Apprendistato professionalizzante

Confederazione

Confederazione

Confederazione

INAIL CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

AS.M.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

A.I.C.
VIA TOTTINO
00100 ROMA (RM)

AS.M.A.L.I.
VIA TOTTINO
00100 ROMA (RM)

AS.M.A.L.I.
VIA TOTTINO
00100 ROMA (RM)

Durata convenzionale e trattamento economico

Destinazione finale	Durata massima	I periodo	retribuzione	II periodo	retribuzione
Livello III	36 mesi	24 mesi	Livello IV	12 mesi	Livello III
Livello IV	36 mesi	24 mesi	Livello V	12 mesi	Livello IV
Livello V	24 mesi	18 mesi	Livello VI	6 mesi	Livello V

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante così come istituito dal D.lgs 276/2003 (c.d. Legge Biagi) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale prevede l'assunzione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni e 364 giorni (ossia chi non abbiano ancora compiuto 30 anni).

Il rapporto di lavoro può durare fino ai 6 anni a seconda del settore e della qualifica di inquadramento.

Le Parti precisano che l'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione di eventuali figure con compiti di direzione.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi e profili formativi:

- conoscere i servizi offerti agli associati;
- conoscere le basi tecniche della professionalità e dei metodi di lavoro.

Le parti, di concerto, individuano e definiscono i profili dell'apprendistato professionalizzante e le relative unità formative:

Addetto Area produzione

- Gestire attività agrarie e zootecniche;
- Conoscenza strumenti tecnici e modalità svolgimento del lavoro;
- Conoscenza delle misure di sicurezza personali e di tutela ambientale;
- Conoscenza delle tecniche fondamentali di coltura, alimentazione animali d'allevamento, controllo qualitativo e tracciabilità delle produzioni agroalimentari;
- Conoscenza delle tecniche di valutazione di danni alle colture;

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto viti-vinicolo

- Le principali avversità delle piante agrarie;
- Il terreno agrario e la fertilità
- La raccolta di uva, frutta e verdure;
- La sicurezza nei lavori agricoli;
- Le tecniche d'impianto delle colture arboree;
- L'utilizzo in sicurezza delle diverse tipologie di concimi e ammendanti;
- La fermentazione del vino;
- Le potature della vite e degli alberi da frutto;
- Tecniche e macchine per la pressatura delle uve;
- I vinificatori e gli interventi durante la fermentazione;
- L'uso in sicurezza dei prodotti per la difesa fitosanitaria;
- Tecniche di agricoltura biologica;
- L'esecuzione dei travasi e dell'imbottigliamento;
- L'utilizzo in sicurezza delle macchine agricole per le lavorazioni del terreno;
- L'utilizzo in sicurezza delle macchine per i trattamenti antiparassitari.

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto standard

- Effettuare i controlli sul vino;
- Effettuare la prevenzione e la cura delle malattie;
- Effettuare la scelta e l'acquisto del prodotto;
- Effettuare la scelta e l'acquisto del seme o delle piantine;
- Effettuare monitoraggi sullo stato fitosanitario, nutrizionale e sulle piante infestanti;
- Eseguire gli sfalci e la raccolta del prodotto;

[Handwritten signature]
A.I.C.
 Via Torino, 95
 00184 ROMA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

EnoSil
 IMBOTTIGLIATORI

AS.N.A.L.V.
 Il Presidente Nazionale
 Del Fiesco **Alessandro**

[Handwritten signatures]

vnf CONFSAI
 Il Segretario Generale Nazionale
 (Cosimo Nesci)

Handwritten signature

- Eseguire i travasi;
- Eseguire il trapianto;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali o concimi organici sul terreno;
- Eseguire la raccolta manuale di uva, frutta e verdure;
- Eseguire l'aratura e/o le lavorazioni per lo sminuzzamento delle zolle;
- Eseguire le operazioni di pulizia degli spazi di allevamento;
- Eseguire l'irrorazione di prodotti sulle piante sul terreno;
- Eseguire l'imbottigliamento;
- Eseguire le potature al secco e sul verde della vite e di alberi da frutto;
- Eseguire la svinatura;
- Eseguire lavorazioni sul terreno;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali, concimi organici o terricci;
- Eseguire tagli di rami o alberi di grandi dimensioni;
- Realizzare l'impianto di alberi e alberature;
- Monitorare la fermentazione alcolica;
- Predisporre un piano delle concimazioni;
- Realizzare l'impianto di un frutteto o vigneto;
- Realizzare l'impianto di un pioppeto;
- Realizzare un progetto dell'impianto;
- Regolare il processo di macerazione;
- Scegliere il momento della raccolta;
- Somministrare gli alimenti agli animali;
- Eseguire la raccolta con mietitrebbia;
- Eseguire la semina.

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto manutenzione del verde

- Effettuare la scelta e l'acquisto del prodotto;
- Effettuare la scelta e l'acquisto del seme o delle piantine;
- Effettuare monitoraggi sullo stato fitosanitario, nutrizionale e sulle piante infestanti;
- Eseguire gli sfalci e la raccolta del prodotto;
- Eseguire il trapianto;
- Eseguire l'aratura e/o le lavorazioni per lo sminuzzamento delle zolle;
- Eseguire l'irrorazione di prodotti sulle piante sul terreno;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali o concimi organici sul terreno;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali, concimi organici o terricci;
- Eseguire la raccolta con mietitrebbia;
- Eseguire la raccolta manuale di uva, frutta e verdure;
- Eseguire la semina;
- Eseguire lavorazioni sul terreno;
- Eseguire le potature al secco e sul verde della vite e di alberi da frutto;
- Eseguire tagli di rami o alberi di grandi dimensioni;
- Predisporre un piano delle concimazioni;
- Realizzare l'impianto di alberi e alberature;
- Scegliere il momento della raccolta;
- Realizzare l'impianto di un frutteto o vigneto;
- Realizzare l'impianto di un pioppeto;
- Realizzare un progetto dell'impianto.

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto allevamenti

- Conservare il latte;
- Effettuare la prevenzione e la cura delle malattie;
- Eseguire la mungitura;
- Eseguire le operazioni di pulizia degli spazi di allevamento;
- Gestire e controllare la fase del parto;
- Predisporre l'ambiente e gli animali;
- Somministrare gli alimenti agli animali.

CONFESAL
 ASSOCIAZIONE
 AGRICOLTORI

Handwritten signature

A.I.C.
 VIA TORINO, 95
 00189 ROMA

As. N.A.I.I.
 IL PRESIDENTE NAZIONALE
 Del Fiesco Alessandria

Handwritten signature

fna CONFESAL
 Il Segretario Generale Nazionale
 (Cosimo Nesci)

Handwritten signature

Handwritten signature

Usciere

TITOLO V
Disciplina del Personale
Art. 21- Classificazione del personale

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono continuamente funzioni direttive con ampia autonomia, discrezionalità, iniziative e poteri decisionali incarichi di particolare responsabilità funzionale, coordinamento e gestione di respiro nazionale anche in esecuzione di programmi, progetti e strategie predefiniti sovrintendendo l'intera attività.

Presidente, Direttore Generale, ecc.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, nel proprio settore di competenza, attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva in virtù della quale controlla lo sviluppo ed i risultati dell'impresa, in coordinamento con le linee programmatiche nazionali, e muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento.

Responsabile tecnico amministrativo, responsabile vendite centralizzate, responsabile settore produttivo, responsabile impianti termici, responsabile tecnico di laboratorio, responsabile operai, promotore vendita prodotti con facoltà di applicare sconti e dilazioni e di provvedere alla riscossione ecc.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività complesse di responsabilità con professionalità funzionale derivante da titoli, conoscenze e competenze specifiche anche di coordinamento di altri lavoratori.

Ibridatore, analista, enotecnico, tecnico oleario, conducente di macchine agricole ad operatività complessa, conducente di autotreni ed autoarticolati di portata superiore ai 75 q.li, consegnatario responsabile di magazzino, capo piazzale, potatore specialista di piante ornamentali, enologo, addetto al laboratorio per operazioni analisi dei terreni e delle piante, enologo, ricercatore, capo operai, impiegati di concetto, specialista di controllo qualità, cassiere principale, cuoco, ecc.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale, i lavoratori che svolgono mansioni specifiche di natura gestionale e amministrativo/contabile che eseguono istruzioni specifiche di responsabili sovraordinati. Rientrano altresì nel presente livello i lavoratori specializzati nella conduzione di impianti di produzione o distribuzione con capacità di regolazione, messa a punto e controllo attivo sulle fasi del ciclo produttivo.

Addetto alle vendite specializzato, addetto al controllo amministrativo, addetto agli impianti termici, florovivaisti, conducente di automezzi pesanti di portata inferiore ai 75 q.li, cuocitore, conduttore forni a calce, operaio agricolo specializzato, addetto all'olivicoltura, addetto all'orticoltura, addetto alla preparazione di acqua da irrorazioni e di miscele per trattamenti antiparassitari, conduttore centrifugazione, conduttore evaporazione, conduttore impianti resine, conduttore depurazione e filtrazione continue ed automatiche, costruttore di serre, giardiniere specializzato, falegname specializzato, elettricista specializzato, idraulico specializzato, teleferista, ecc.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche per le quali è richiesto un normale addestramento e conoscenze professionali di base adeguate. Rientrano altresì nel presente livello i lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita ossia esplicate attraverso l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, preparazione delle confezioni, di marcatura, di segnalazione dello scapeto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.

Impiegati d'ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche, addetto esperto semplice al funzionamento delle macchine delle segherie, innestatore, addetto alle vendite, operaio agricolo semplice, frantoiano, trapiantatore, conduttore macchine agricole semplici, giardiniere semplice, fatturista, schedarista, campionarista, prezzista, banconista, falegname semplice, elettricista semplice, addetto semplice al funzionamento delle macchine delle segherie, aiuto cuoco, idraulico semplice, ecc.;

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie all'attività principale dell'Organizzazione per le quali sono richieste semplici competenze lavorative *Operaio generico, Usciere,*

As.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Vesce)

Usciere

Comp. ...

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA

Confesil
REGISTRATO

imballatore, fattorino, confezionatore, addetto alle pulizie, legatore, commesso, addetto alle spedizioni, autisti, addetto alla segreteria, raccogliatore agricolo di frutti, facchino di frantoio, guardiano notturno/diurno, portapacchi, avvolgitore, lavatore, asciugatore, imbragatore, ecc.

TITOLO VI

Disciplina dell'orario di Lavoro

Art. 22 – Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuito in cinque o sei giorni per un massimo di otto ore giornaliere. L'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.lgs. n.66 dell'08/04/2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. "collegato lavoro".

Eccezionalmente si prevede una durata settimanale massima dell'orario di lavoro pari a 45 ore per gli addetti a mansioni discontinue.

Flessibilità d'orario

E' rimesso alla volontà delle Parti concordare le forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che maggiormente soddisfano le esigenze produttive e l'ottimizzazione dei macchinari presenti in azienda e della forza lavoro. Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento. Considerando la limitata possibilità di conservazione dei prodotti e le imprevedibili fluttuazioni del mercato, l'impresa potrà sottoscrivere, alla presenza di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, apposito accordo di II livello nel quale prevedere e disciplinare lo svolgimento alternativo della prestazione nella sua estensione temporale purché, il nuovo assetto, venga osservato per un periodo minimo di almeno tre mesi e massimo di sei:

- l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali può essere articolato su 5 o sei giorni anche prevedendo dei rientri pomeridiani;
- previsione della flessibilità in entrata, garantendo, in ogni caso, la copertura ininterrotta del servizio in determinate fasce orarie;
- turnazioni straordinarie stagionali;
- differente disciplina della pausa pranzo per i lavoratori che beneficiano di un intervallo per la consumazione dei pasti eccedente i 30 minuti potrà essere prevista la possibilità (ad es. in presenza di picchi produttivi) di rinunciare al lasso di tempo eccedente per riprendere la prestazione con conseguente conguaglio economico dei minuti lavorati.

Art. 23 – Lavoro a turni

È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale i dipendenti sono, in successione, occupati negli stessi posti di lavoro, secondo una frequenza predeterminata, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporti la necessità per i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. È diritto del dipendente di conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro. Per compensare improvvise assenze dei lavoratori l'impresa può preconstituire una riserva di soci coimprenditori e di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 15% per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 20% per le prestazioni di lavoro festivo.
3. 25% per le prestazioni di lavoro festivo notturno.

- **fine turno** – il dipendente a fine turno, qualora per motivi non programmabili, non dovesse ricevere il cambio, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'impresa non avrà provveduto alla sua sostituzione entro e non oltre due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Le ore lavorate in supero saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che va ad aggiungersi alle altre maggiorazioni eventualmente riconosciute. Per poter attuare tale articolazione è richiesto il confronto con le OO.SS. in sede di contrattazione di II livello.

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

Art. 24 - Banca ore

Nella banca ore vengono individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale. I lavoratori, che procederanno al prelievo dalla banca ore, potranno assentarsi contemporaneamente in misura non superiore al 10% della forza occupata. Per l'eventuale giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. I riposi compensativi saranno normalmente goduti per non meno di 4 ore. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

TITOLO VII

Disciplina del lavoro straordinario

Art. 25- Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario giornaliero sono considerate ore di lavoro straordinario. In ogni caso, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali e dovute a cause inderogabili e/o ad esigenze di servizio di carattere urgente ed imprevedibile.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 200 ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia espressamente autorizzato.

Maggiorazioni

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale o supplementare;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti eccezionalmente la 48° ora settimanale;
3. 25% per le ore prestate eccezionalmente tra le 22.00 e le 06.00;
4. 15% per le ore prestate in via ordinaria o per turnazione tra le 22.00 e le 06.00;
5. 30% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi;
6. 35% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi in orario notturno.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

La corresponsione del quantum a titolo di lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello in cui è maturato.

Le Parti, ai sensi del D.lgs. n.532/1999 e D.lgs. n.66/2003, recepiscono, relativamente alle figure applicabili, la definizione di lavoro notturno come quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. E' fatto espresso divieto adibire al lavoro notturno le donne in gestazione, dal momento in cui è stato accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

La lavoratrice madre di un bimbo di età inferiore a tre anni, la lavoratrice e/o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni, la lavoratrice e/o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Ln. 104/1992, qualora venissero adibiti a lavoro notturno hanno facoltà di opporsi comunicando il dissenso al datore di lavoro in forma scritta entro 24 ore antecedenti il previsto inizio della prestazione.

Liquidazione

Le ore di lavoro prestate in via straordinaria devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in banca ore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO VIII

Disciplina dei permessi - festività - riposi - pause - congedi - recuperi

Art. 26 - Permessi ordinari retribuiti

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro. Tali permessi retribuiti, complessivamente per 40 ore all'anno, sono concessi in sostituzione delle cinque festività soppresse secondo il combinato disposto della L. n.54/1977 e del D.P.R. n.792/1985. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto

As.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca) 23

[Handwritten signatures and stamps on the right margin]
A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA
Quinto Sella
IL COORDINATORE

Handwritten signature

e/o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo. Le giornate di permesso ordinario retribuito devono essere usufruite preferibilmente nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo vengano riconosciute e godute o retribuite le ore relative a una o più festività soppresse queste verranno decurtate dal monte di 40 ore.

Art. 27 - Permessi straordinari retribuiti

Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	2 giorni
b) nascita o adozione di un figlio	3 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno, di uno zio, un cugino	2 giorni

Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

Il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi summenzionati nel presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 28 - Permessi non retribuiti

Il dipendente potrà richiedere di usufruire, in aggiunta ai permessi di cui sopra, anche di permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Art. 29 - Recuperi

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia impossibilitato a prestare la propria attività per interruzioni causate da forza maggiore di durata inferiore ai 30 minuti in un giorno, queste non saranno considerate ai fini della retribuzione e del recupero.

Laddove invece il normale svolgimento temporale della prestazione risulti maggiormente compromesso da eventi causati da forza maggiore, è riconosciuto al datore di lavoro il potere di recuperare quanto non eseguito entro i successivi trenta giorni senza corrispondere alcuna retribuzione aggiuntiva tuttavia nel rispetto del limite di un'ora al giorno.

Posto che l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata tuttavia, laddove dovessero incorrere interruzioni dovute a forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo nel caso in cui il datore richieda che il dipendente rimanga a sua disposizione.

Art.30 -Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

- a) festività nazionali:
 - il 25 aprile
 - il 1 maggio
 - il 2 giugno
- b) festività infrasettimanali:
 - il primo giorno dell'anno,

Handwritten signature and stamp

Quintosi
SINDACATO
RICOGLTAVATORI

Handwritten signature

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 ROMA

As.N.A.I.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

Handwritten signatures

- il 6 gennaio - l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

[Handwritten signature]

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio, assenza obbligatoria, maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art.31 - Riposo giornaliero e riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero ossia undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

*A.I.C.
Via Torino, 95
00186 Roma*

Art. 32 – Congedo per matrimonio

Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

[Handwritten signature]

Art. 33 – Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue

Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche (dentistiche, ortopediche, oculistiche, ecc.), visite di controllo postoperatorie, analisi ambulatoriali o effettuare la donazione del sangue sono concessi permessi retribuiti della durata di 24 ore annuali da fruire in fasce di 4 o 8 ore. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi. Il dipendente che fruisce di suddetti permessi dovrà produrre idonea documentazione comprovante. Laddove il dipendente non produca detti documenti giustificativi, le ore di permesso straordinario godute saranno decurtate dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.

Art. 34 – Permessi studio

Le Parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori alla formazione professionale vista come un requisito d'utilità per entrambi gli interessi rappresentati. Infatti l'acquisizione di maggiori competenze e conoscenze non solo reca maggior pregio al profilo del prestatore ma accresce la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore che, pertanto, concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e di diplomi universitari o di laurea o di qualifiche e competenze professionali, di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Monte permessi

Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio.

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i tre giorni precedenti a ciascun esame. Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione a comprova.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Embossa
ELEGGIBILITÀ

As.N.A.L.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco *Alessandro*

[Handwritten signatures]

UNA CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(*Cosimo Nesci*)

Frequenza corsi di formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono essere attinenti all'oggetto dell'attività datoriale in quanto destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica del lavoratore.

Il lavoratore dovrà indicare il corso di studio che intende frequentare, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, che dovrà prevedere un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 5% della forza occupata. I lavoratori dovranno fornire al datore un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Art. 35 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Il lavoratore subordinato, in conformità a quanto stabilito dalla L. n.53/2000, in caso di grave infermità documentata, del coniuge, del convivente, di cui la convivenza risulti da certificazione anagrafica e di un parente entro il II° grado potrà usufruire:

- 1- di tre giorni lavorativi all'anno
- 2- in alternativa a quanto sopra, potrà concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

La richiesta dovrà essere inoltrata al datore di lavoro per iscritto, la quale dovrà riportare l'evento da cui si palesa il diritto al congedo, i giorni in cui si intende usufruire, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro sette giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità.

Qualora il lavoratore usufruisca dei congedi di cui al punto 2), l'accordo dovrà essere formulato per iscritto e sottoscritto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro e dovrà indicare i giorni di congedo, le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 36 - Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di etilismo. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa nonretribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tremesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Art. 37 - Congedi e permessi per lavoratori portatori handicap

In caso di genitori di minori colpiti da grave handicap in assenza di ricovero con età inferiore ai tre anni continuano ad essere valide le agevolazioni previste dall'art. 33, L.104/1992 e art. 2 L. 423/1993, secondo le quali la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre possono usufruire:

- a) di due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, se l'orario di lavoro è superiore a sei ore giornaliere, di un'ora di permesso giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere, indennizzate a carico dell'INPS;
- b) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS;
- c) dopo il compimento del terzo anno di età subentrano i permessi retribuiti giornalieri per un massimo di tre al mese richiedibili anche da entrambe i genitori nel corso dello stesso mese e sono indennizzati dall'INPS.

L'art.24 L.183/2010, secondo le modifiche apportate all'art.33, III comma, L.104/92, stabilisce che i beneficiari dei permessi retribuiti quantificati in giorni tre spettano a coloro che prestano assistenza a persone affette da grave handicap in assenza di ricovero che presentano la seguente relazione di parentela con il portatore di handicap:

ASSOCIAZIONE
Quintosa
RICOGLIANTORI

[Handwritten signature]

R.I.C. 95
Via Totino,
00184 - ROMA

AS.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

INA CGNFSAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- il genitore,
- il coniuge,
- i parenti o affini entro il secondo grado,
- i parenti ed affini di terzo grado, qualora sia avvenuto il decesso dei genitori o del coniuge della persona con handicap, il superamento dei 65 anni dei genitori o del coniuge del portatore di handicap o vi sia la presenza di patologie particolarmente gravi o invalidanti che colpiscono il genitore o il coniuge.

I beneficiari delle agevolazioni suindicati hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede più vicina al domicilio del portatore di handicap e non può essere trasferito senza il consenso del lavoratore. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui al punto c), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Art. 38 - Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa al fine di recuperare le energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Al lavoratore viene concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti la cui collocazione deve tener conto delle esigenze lavorative. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

TITOLO IX

Disciplina delle funzioni direttive

Art. 39 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Il dipendente chiamato a svolgere mansioni di direzione tecnica o amministrativa di una struttura territoriale o di un settore con diretta responsabilità sull'andamento dei servizi non è vincolato al rispetto dell'orario di lavoro.

TITOLO X

Disciplina della Maternità e paternità

Art. 40 - Maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, e fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice. La tutela si applica, altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Le parti concordano che le vigenti disposizioni di legge in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.lgs. n. 151 del 26/3/2001.

Conseguentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 ROMA

Carlo...

CAVOSIL
EROCOLTATORI

As.N.A.L.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco Alessandro

[Handwritten signatures]

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il congedo di paternità si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

- **Trattamento economico**

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nessun altro emulamento è dovuto dal datore di lavoro tranne il 20% di tredicesima e per le festività cadenti in suddetto periodo.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

- **Congedo parentale**

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.lgs. 26.03.2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

- **Permessi per assistenza al bambino e allattamento**

A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part-time.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo sono considerati lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o dellavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Relativamente ai permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modifiche ed interventi.

- **Permessi per visite prenatali**

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi deve essere presentata al datore apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- **Certificazione medica**

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dal medico ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco.

- **Sistema di computo**

I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 mentre il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

- **Divieto di licenziamento**

Ai sensi del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

Il licenziamento comunque intimato alla lavoratrice in tale periodo è nullo e improduttivo di effetti ed opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

In detto periodo, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui la lavoratrice era addetta.

La lavoratrice non può nemmeno essere messa in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L.n. 223/91, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

La lavoratrice licenziata nel periodo in cui vige il divieto è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, idonea certificazione nella quale si evinca l'esistenza, al tempo del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Tale certificato può essere presentato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento.

Il licenziamento intimato durante il periodo di tutela legale è, dunque, nullo e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendosi ritenere come mai interrotto. Nel caso di mancata comunicazione tempestiva del suo stato da parte della lavoratrice al datore, il

As.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

fna CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Neschi)

A.I.C. 95
VIA TORINO, 95
00187 ROMA

EUROSIA
RACCOMANDATO

licenziamento è da ritenersi ugualmente nullo ma il diritto alla retribuzione decorre dal momento della comunicazione con allegato il certificato medico.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: il telelavoro, il lavoro a domicilio, l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, l'orario concentrato, prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in casi di preavviso. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. Detta previsione si estende anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

- **Personale in sostituzione**

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

- **Attribuzioni lavoratrice dipendente**

La lavoratrice dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, al lavoratore subordinato spetta l'astensione *post partum* per tre o quattro mesi o per la minore durata residua.

- **Lavoratrice in prova**

Alla lavoratrice che, al momento della gravidanza, stia espletando il periodo di prova viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- **Lavoratrice con contratto a termine**

Alla scadenza del contratto a termine non decade il diritto all'indennità economica per tutti i periodi di assenza obbligatoria, ivi compresa l'astensione anticipata. Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa unitamente al termine del rapporto.

- **Lavoratrice part-time**

Per le lavoratrici part-time l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part-time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

- **Stagionali**

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33.

TITOLO XI

Disciplina delle ferie

Art. 41 - Ferie

Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di

UNA CONFSAI
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi.

A tal fine le Parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato) agli effetti del computo delle ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno - 3 settembre.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e comunque, per il residuo, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Per ragioni di servizio il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuo in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 42 -Trasferta

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima azienda senza previsione di pernottamento.

Lo spostamento temporaneo del lavoratore entro 150 Km, andata e ritorno, dalla sede ove svolge abitualmente la sua attività lavorativa, ed entro l'orario consueto di lavoro dovrà provvedere il congruo rimborso delle spese di viaggio e vitto.

Al lavoratore inviato in trasferta oltre i 150 Km, andata e ritorno, spetta il rimborso delle spese di viaggio di vitto ed altre eventuali spese contratte a favore del datore di lavoro nonché una diaria giornaliera forfettariamente determinata in € 16,00.

Art. 43 -Trasferimento

Il datore di Lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo termine il quale non potrà essere inferiore a 5gg. lavorativi.

Art.44- Il distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30 D.lgs. n.276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

TITOLO XII

Disciplina dei lavoratori stranieri

Art. 45 - Lavoratori Stranieri

La legge garantisce ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, e alle loro famiglie, parità di trattamento e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. La speciale disciplina cui è

A.P.C.
Via F. Testi, 95
00184 - ROMA

U. Pizzi

Cosimo Neschi

CONFESAL
BROCCOVIATORI

As.N.A.I.I.
Il Presidente Nazionale
Del Fiesco Alessandro

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Neschi) 31

soggetto il rapporto di lavoro nel settore - soprattutto con riferimento al regime di sicurezza sociale - dunque, può riguardare anche i lavoratori extracomunitari regolarmente presenti nel nostro Paese. Le Parti prendono atto dell'importanza e del ruolo che stanno acquisendo i lavoratori di cittadinanza non italiana e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione professionale. A tal fine vengono riconosciuti i medesimi permessi stabiliti per il diritto allo studio, con i limiti e le modalità di cui al presente CCNL, anche per i lavoratori stranieri che intendano partecipare a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici.

Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente CCNL, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

TITOLO XIII

Disciplina dell'Aspettativa

Art. 46- Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo casi di giustificato impedimento.

Il datore di lavoro qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

- Aspettativa per Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura hanno diritto alla conservazione del posto fino a 24 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

TITOLO XIV

Disciplina della Malattia e dell'infortunio

Art. 47- Malattia

Qualora il lavoratore sia impossibilitato a recarsi sul posto di lavoro per malattia, ha l'obbligo di comunicare entro un'ora dall'inizio della sua abituale attività lavorativa la propria assenza al datore di lavoro, telefonicamente e/o tramite fax o altro mezzo idoneo, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore ha l'onere entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima.

Laddove il lavoratore ometta o ritardi la trasmissione dell'idonea certificazione della malattia, il datore, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza o dalla mancata ripresa dell'attività, potrà considerare la non presentazione del dipendente sul posto di lavoro come assenza ingiustificata ed applicare le relative sanzioni.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio presso il quale è tenuto a rimanere dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Quanto, detto sopra, ovviamente non trova applicazione in caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e i casi di forza maggiore.

Il lavoratore ha, altresì, l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Neschi)

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, le parti possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e, il datore non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze, ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- Trattamento economico in malattia

Il lavoratore in malattia sarà destinatario del seguente regime economico percependo da parte del datore:

- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza);
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove l'integrazione garantirà sempre il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.

Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza. Inoltre se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

- Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate al giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- Cure termali

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

Giornate non indennizzabili

Non potranno essere coperte da indennità di malattia i giorni nei quali il dipendente è risultato assente alle visite di controllo nonché le giornate non coperte da certificazione medica.

Art.48 - Infortunio

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli ufficio dell'INAIL.

- Trattamento economico per infortunio

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la

M
A.I.C. 95
VIA TORINO, 95
00184 - ROMA

U. Meyer

Carlo Pizzano

CAVOSIL
ELETTORE

AS.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

(Signature)

(Signature)

(Signature)

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca)

giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante dall'infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

- 60% per i primi tre giorni successivi all'evento;
- 100% per i giorni dal 5° fino a guarigione avvenuta.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

- Infortunio in itinere

L'infortunio in itinere e, più precisamente l'infortunio che può occorrere ai lavoratori durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in mancanza di un servizio mensa aziendale.

La copertura assicurativa non opera:

- in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata;
- qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- qualora il conducente del veicolo sia sprovvisto della patente di guida.
- qualora il lavoratore abbia utilizzato per suo comodo un mezzo proprio per arrivare sul posto di lavoro il quale, invece, era raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici. E' assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato.

Art. 49 - Periodo di comporto

Per comporto si intende quel periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatto riconducibile esclusivamente alla sua persona. Il licenziamento eventualmente intimato durante detto periodo è inefficace a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento, sussistendo in tal caso una situazione che non consente la prosecuzione del rapporto, neanche in via temporanea.

Il superamento del periodo di comporto consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

Il periodo di comporto può essere sospeso dalla richiesta del dipendente di godere delle ferie. In caso di malattia, infortunio o malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi anche a cavallo di un biennio.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove il datore risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

TITOLO XV

Disciplina della Risoluzione del rapporto

Art. 50 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso o insubordinazione;
- b) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- c) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- d) falsificazione di documentazione del datore;

fna **CONFSAI**
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

- e) danneggiamento volontario di beni del datore;
- f) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 giornate non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

- **preavviso**

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello I	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello II	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario
Livello III	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello IV	30 giorni di calendario	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello V-VI	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono uguali a quelli suesposti.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XVI

Codice disciplinare

Art. 51 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

AS.N.A.L.I.
II PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

UNA CONFESAL
II Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

A.I.C.
Via Torino 95
00184 - ROMA

Copy

Confesal
ELICOLTIVATORI

Art. 52- Provvedimenti disciplinari

Il potere disciplinare del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art.2106 c.c. e dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori è diretto ad eliminare le conseguenze, sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa, cagionate dal comportamento del lavoratore che non ha ottemperato agli obblighi contrattuali.

I lavoratori dipendenti devono svolgere la loro attività con competenza, perizia e lealtà. Qualora si dovessero rendere inadempienti e/o negligenti nei confronti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa:

1. **richiamo verbale** per le mancanze lievi con l'invito a correggere e non reiterare il proprio comportamento;
2. **richiamo scritto** per mancanze di tenore leggermente più alto rispetto al punto precedente *per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto, per contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;*
3. **ammonizione** nei casi di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, delle infrazioni di cui al precedente punto 1 e 2;
4. **sanzione economica di sospensione della retribuzione per un massimo di 4 ore** riferita alla sola voce stipendio base, in caso di: *ritardato inizio dell'esecuzione della prestazione senza valida giustificazione, negligente esecuzione del lavoro affidato al dipendente, abbandono ingiustificato del posto di lavoro, assenza dal lavoro fino a tre giorni, anche non consecutivi, nell'anno solare, senza comprovata giustificazione.*
5. **sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10** da determinarsi caso per caso e comunque laddove il dipendente: *arrechi volontariamente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza, per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro, per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti, per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro, per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore, commetta recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa fino a 4 ore;salvo il caso dell'assenza ingiustificata.*
6. **trasferimento disciplinare:** a riguardo le Parti non ritengono la presente sanzione in contrasto con il divieto, ex art. 7, legge 300/1970, di prevedere provvedimenti disciplinari che comportino un mutamento definitivo del rapporto di lavoro (a riguardo Cass., Sez. Lav., n.6383 del 27/06/1998). Detta sanzione non solo contrasta la dequalificazione professionale a fini punitivi del lavoratore ma consente di non disperdere la professionalità acquisita dal medesimo dipendente. Il trasferimento disciplinare non prevede alcun compenso diverso dalla retribuzione già percepita e si applica nei confronti del dipendente a cui, recidivo, sia stata già comminata la sospensione dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ed in tutti i casi di accertata incompatibilità ambientale.
7. **licenziamento disciplinare con preavviso in caso di giustificato motivo soggettivo o, in carenza di preavviso, corrispondendo al lavoratore un'indennità pari a 6 mensilità.** Sono considerati casi di giustificato motivo soggettivo: *l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, le minacce a colleghi, le reiterate violazioni del codice disciplinare di particolare gravità, assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare, recidiva nei singoli ritardi ingiustificati oltre la quinta volta, responsabilità per la violazione dei doveri sorti in seguito all'infrazione commessa, recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni;*
8. **licenziamento disciplinare senza preavviso** in presenza di giusta causa ostativa alla prosecuzione fiduciaria del rapporto di lavoro e senza obbligo di corrispondere alcuna indennità al lavoratore: *per insubordinazione verso i superiori, per diverbio litigioso seguito da vie di fatto, ecc.*

Art.53 - Procedura disciplinare

La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Costimo Vesci)

fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine de quo il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

Art. 54 - Risarcimento danni

I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo. Gli attrezzi e gli utensili sono normalmente forniti dal datore. Laddove il lavoratore dovesse perdere e/o danneggiare colpevolmente o dolosamente suddetti attrezzi o i macchinari da lavoro, l'ammontare del costo per la riparazione o il nuovo acquisto verrà decurtato dalla retribuzione del medesimo prestatore.

TITOLO XVII RETRIBUZIONE

Art. 55- Trattamento economico

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo quanto stabilito dal postulato dell'art. 21, fissato per i singoli livelli;
- generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato quando vengono corrisposti per contratto o consuetudini;
- terzo elemento per gli operai a tempo determinato come definito dall'art. 16 del presente contratto.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina o a mese. Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Di seguito sono riportati i minimi salariali a livello nazionale. I contratti provinciali non possono definire per i singoli livelli salari contrattuali inferiori a quelli stabili a livello nazionale

Livello	Minimi salariali di livello 2014
I	1.561,06
II	1.447,28
III	1.274,36
IV	1.140,45

As.N.A.L.I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

UNA CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Tesci)

V	1.049,93
VI	953,04

Art.56 – Importi assorbibili

In caso di aumenti di tabelle, i premi di produzione concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Gli unici importi soggetti all'assorbimento sono quelli conferiti a titolo *ad personam* in caso di avanzamenti di carriera.

Art. 57- Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 0,50% della paga di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente saranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

Art. 58–Mensilità aggiuntive

Gratifica natalizia(13ma)

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. A riguardo le Parti precisano che per retribuzione di fatto si intende quel quantum formato dagli importi tabellari maggiorati da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 59 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il CCNL applicato, l'ammontare di TFR accantonato o destinato a fondi, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, il maturato e goduto di ferie e permessi nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

TITOLO XVIII

Indennità

Art. 60 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- **Indennità di funzione**

Ai lavoratori inquadrati al I livello del presente CCNL verrà riconosciuta un'indennità di funzione fino al 20% della retribuzione di fatto.

Ai lavoratori che pur inquadrati ai livelli inferiori svolgano le funzioni di "vice" del personale con mansioni direttive inquadrato al I livello verrà riconosciuta un'indennità fino al 10% della retribuzione di fatto.

Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore.

- **Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

- **Indennità per lavori pesanti o nocivi**

Ai lavoratori dipendenti che svolgano mansioni richiedenti un notevole sforzo fisico e che espongano ad agenti considerati nocivi o potenzialmente pericolosi per la salute, il datore, oltre a provvedere a tutti gli adempimenti atti a garantirne la sicurezza e la salute, corrisponderà un'indennità pari al 20% della

M

CONFSAI
 ASSOCIAZIONE
 ITALIANA
 DEI
 RIVALTORE

Confedemmo

A.I.C.
 Via Torino, 95
 00187 ROMA

AS.N.A.A.-I
 IL PRESIDENTE NAZIONALE
 Del Fiesco Alessandro

FNACONFSAL
 Il Segretario Generale Nazionale
 (Cosimo Nesci)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

retribuzione di fatto.

- Indennità per mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina senza piombo per chilometro percorso. Detta indennità compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta.

TITOLO XIX

Trattamento di fine rapporto e previdenza integrativa

Art. 61 - TFR e previdenza integrativa

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Calcolo dell'importo

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Anticipazione

Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Motivazioni

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) oltre eventuale motivate esigenze.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.lgs. n. 252/2005 recante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Fondo di previdenza complementare

E' intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico della Associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si rimanda alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

TITOLO XX

Tutele del lavoro

Art. 62 - Tutela della privacy


Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art. 63 - Discriminazioni

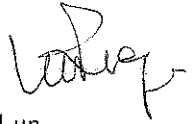
Ai sensi del disposto del D.lgs. n. 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE), le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità che dovessero insorgere in merito a discriminazioni di qualsiasi ordine e titolo che vadano a minacciare il regolare e dignitoso svolgimento del rapporto di lavoro al fine di individuare le azioni positive finalizzate a dirimerle.

Mobbing

As. N. A. T. I.
Il PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco *Messandro*



fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(*Costimo Nesci*)



A.I.C.
TORINO 95
84 ROMA



Emo Sic
ARCOGNATOR

Il fenomeno comunemente identificato come "mobbing" consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica e persistente in cui una o più persone sono vittime di atteggiamenti ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più soggetti in posizione gerarchica superiore, inferiore o paritaria con la finalità di porre la vittima in un estremo stato di soggezione e disagio. Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

Art. 64 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Le parti concordano, specificamente, per quanto concerne le attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria atte a tutelare l'ambiente prevenendone i rischi correlati alla fragilità del territorio ed agli incendi boschivi, di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
Cosimo Nesci

U.N.S.I.C.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
Enrico Mamone

As.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
Del Fiesco Alessandro

CONF.I.A.L.
Il Segretario Generale
Pasquale Gentile

UNSI COOP
Luca Nascenzo

EURO SIA
EUROCOLTIVATORI

Confedarmo

Ugo Boffi

A.I.C.
Via Torino, 95
00184 - ROMA

