



## INDICE

### PREMESSA

### CAMPO DI APPLICAZIONE DECORRENZA E DURATA

#### TITOLO I - *Disciplina dei livelli di contrattazione*

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e territoriale
- Art. 2 Diritti sindacali e di associazione
- Art. 3 Distribuzione ed efficacia del contratto
- Art. 4 Commissioni per pari opportunità
- Art. 5 Ente Nazionale Bilaterale e Fondo per la Formazione Continua
- Art. 6 Collegio di Conciliazione e Arbitrato

#### TITOLO II - *Disciplina del rapporto di lavoro*

- Art. 7 Assunzione
- Art. 8 Periodo di prova
- Art. 9 Mutamento mansioni

#### TITOLO III - *Disciplina delle tipologie contrattuali*

- Art. 10 Telelavoro
- Art. 11 Contratto a termine
- Art. 12 Lavoro parziale o part time
- Art. 13 Contratto di inserimento
- Art. 14 lavoro intermittente o a chiamata
- Art. 15 imprese a carattere stagionale
- Art. 16 Apprendistato

#### TITOLO IV - *Disciplina del personale*

- Art. 17 Classificazione del personale

#### TITOLO V - *Disciplina dell'orario di lavoro*

- Art. 18 Orario di lavoro
- Art. 19 lavoro a turni
- Art. 20 banca ore

#### TITOLO VI - *Disciplina del lavoro straordinario*

- Art. 21 Lavoro straordinario

#### TITOLO VII - *Disciplina dei permessi, festività, riposi, pause, congedi, recuperi*

- Art. 22 Permessi ordinari retribuiti
- Art. 23 Permessi straordinari retribuiti
- Art. 24 permessi non retribuiti
- Art. 25 Recuperi
- Art. 26 Festività
- Art. 27 Riposo giornaliero e riposo settimanale
- Art. 28 Congedo per matrimonio
- Art. 29 Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue
- Art. 30 Permessi studio
- Art. 31 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti
- Art. 32 Congedi per tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 33 Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap
- Art. 34 Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti

#### TITOLO VIII - *Disciplina delle mansioni Jolly e funzioni direttive*

- Art. 35 Jolly
- Art. 36 Personale non soggetto a limitazione di orario

#### TITOLO IX - *Disciplina della maternità e paternità*

- Art. 37 Maternità

#### TITOLO X - *Disciplina delle ferie*

- Art. 38 Ferie



ASIN.A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
Alfio Nesci

IL SEGRETARIO GENERALE NAZIONALE  
(Costantino Nesci)







## PREMESSA

Le Parti, pur considerando e ribadendo motivazioni e finalità espresse con il precedente articolato disciplinante il settore dell'agricoltura, sottoscritto il 29/09/2010 e depositato presso il CNEL in data 06/10/2010, hanno ritenuto necessario procedere all'integrazione ed ampliamento dello stesso attraverso la stipula del presente CCNL che sostituisce integralmente il primo. Integrazione dovuta, anche, in virtù dell'estensione all'UNSI, in qualità di portavoce di interessi datoriali coinvolti dalla regolamentazione che ci occupa.

Inoltre, le Parti ritengono con il medesimo articolato di soddisfare le esigenze sottese ad altri settori merceologici, comunque collegati e funzionali al mercato agricolo, prestando particolare attenzione al ruolo primario delle cooperative ricoperto nel settore.

Le Parti esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni 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 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.

Le Parti riconoscono che il settore della cooperazione, a fronte delle peculiarità che lo caratterizzano nonché per i numeri che può vantare a livello occupazionale e produttivo, necessita di un'attenzione particolare e di una disciplina specifica in grado di recepire ed ottimizzare gli strumenti che la normativa dedicata riserva alle società cooperative. Lo scopo statutario delle cooperative è costituito dall'occupazione e, più in generale, dalla soddisfazione dei bisogni dei propri soci lavoratori. A mo' di fondamenta della struttura cooperativa c'è dunque la comune volontà dei suoi membri di tutelare i propri interessi di consumatori, lavoratori, agricoltori, operatori culturali, ecc. perseguendo lo scopo mutualistico che consiste, appunto, nell'assicurare ai soci, in base alla tipologia d'impresa, il lavoro, o beni di consumo, o servizi, a condizioni migliori di quelle che otterrebbero dal libero mercato. Ed è proprio questo elemento essenziale



ASIN A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
Affidato

Il Segretario Nazionale  
(Assunto Nesct)



che le differenza dalle società di capitali laddove il fine ultimo è l'ottenimento del lucro da ripartire sotto forma di utili patrimoniali. Nelle imprese cooperative la prestazione svolta dal socio lavoratore si configura quale attività/conferimento legata dal vincolo associativo prima ancora che da un rapporto negoziale di scambio: in altre parole viene a configurarsi un vero e proprio contratto sociale in perfetta simbiosi da un lato con il vincolo associativo e dall'altro con l'impegno lavorativo. Va da sé, che il trattamento economico del socio lavoratore procede di pari passo con l'andamento produttivo dell'impresa. La natura subordinata del rapporto di lavoro intercorrente tra il socio e la cooperativa è sancita dal dettato dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 che prevede come detta attività lavorativa possa comportare l'instaurazione di un rapporto di lavoro in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. La legge n.142/2001, così come modificata dalla riforma apportata dalla legge n.30/2003 e dai successivi interventi normativi, evidenzia la coesistenza di due rapporti intercorrenti tra socio e cooperativa: il rapporto associativo *in primis* e l'ulteriore rapporto di lavoro stabilendo, pertanto la natura strumentale del rapporto lavorativo in sé che si estingue con il recesso o l'esclusione del socio dalla cooperativa.

Ciò comporta anche degli obblighi sociali posti a carico del socio lavoratore quali:

- il concorso alla gestione ed al rischio dell'impresa, all'elaborazione di programmi di sviluppo e realizzazione dei processi produttivi;
- la partecipazione alle decisioni aziendali;
- la contribuzione alla formazione del capitale sociale;
- la messa a disposizione delle proprie capacità professionali.

Ed è in questo contesto che si inserisce il concetto ed il ruolo del ristorno quale elemento caratterizzante nonché peculiarità funzionale dell'attività dei soci nelle cooperative.

L'erogazione del ristorno con le specifiche modalità operative sarà disciplinata da ogni cooperativa a mezzo del proprio regolamento interno, ex art. 6, legge n. 142/2001. In ogni caso detta retribuzione differita non potrà essere superiore al 30% dei trattamenti economici complessivi. Il medesimo Documento dovrà prevedere le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci. Il ristorno verrà corrisposto, in presenza di utile d'esercizio, entro e non oltre il mese di giugno successivo all'anno di maturazione.

Inoltre, il dettato dell'art. 3 della legge 142/01 stabilisce che le cooperative devono garantire al socio lavoratore, sia con rapporto di lavoro subordinato che non, un trattamento economico non inferiore ai minimi contrattuali che sia proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato in armonia col dettato dell'art. 36 Cost. A fronte di quanto precede le Parti concordano di conferire alle cooperative, anche in considerazione della loro endemica struttura dinamica, uno strumento che permetta loro, in ossequio al combinato disposto delle disposizioni succitate, di dotarsi di una maggiore competitività e produttività delle prestazioni rese dai soci in cooperativa. Proprio per tale finalità si concorda la previsione di una speciale tabella retributiva, specifica ed esclusiva per suddetti soci in grado di garantire una sufficiente e congrua previsione economica che sarà poi integrata dal ristorno. I soci lavoratori, previa delibera assembleare, potranno pertanto decidere di adottare questa specifica tabella mentre per i lavoratori dipendenti non soci dovrà necessariamente applicarsi il trattamento economico previsto per i lavoratori in generale.

Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, è 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 CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge.

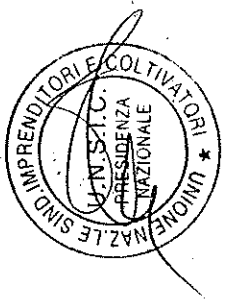
Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle parti stipulanti.

Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, sia l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 quanto la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro. 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.

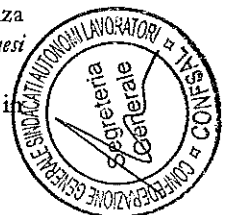
#### CAMPO DI APPLICAZIONE

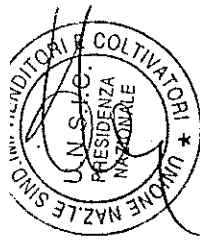
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art.2135 del codice civile e della



ALL'ALLEANZA SINDACATI  
IL PRESIDENTE NAZIONALE SINDACATI  
All'Accordo Collettivo

CONFESAL  
Il Segretario Generale Nazionale  
(Cosimio Nespoli)





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, dell'industria agricola ed il relativo personale con rapporto di lavoro subordinato anche se soci lavoratori. 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;
- imboscamento e rimboscamento;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- tabacchicole;
- 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;
- 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;
- cassiere;
- gestore di supermercato;
- 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;
- banconista;
- prezzista;
- operario agricolo;
- frantoiano;
- raccogliatore agricolo di frutti;
- spedizioniere;
- imballatore;
- lavatore;
- campionarista.

**DECORRENZA E DURATA**

La validità del presente contratto decorre dal 01 marzo 2011 e scadrà il 28 febbraio 2014, 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

SINDACATO NAZIONALE UNITARIO COLTIVATORI  
 SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO FORESTALI  
 SINDACATO NAZIONALE UNITARIO COLTIVATORI  
 SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO FORESTALI  
 Il Segretario Generale Nazionale  
 (Cesario Nicosi)



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 territoriale

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 integrativo territoriale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

#### 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.

#### Livello territoriale

La contrattazione collettiva territoriale è destinata a risolvere le criticità operative delle norme generali dell'Accordo nazionale, laddove quest'ultimo non può prevedere e regolamentare le singole fattispecie che possono insorgere sul territorio. E' proprio attraverso il presente strumento che le Parti auspicano l'incremento e l'ottimale fruibilità degli incentivi economici, anche in termini di riduzione della pressione fiscale sul lavoro e contributiva, finalizzati alla maggiore produttività, qualità ed efficienza del lavoro. La contrattazione di II livello ha la possibilità di effettuare, sulle materie specificatamente individuate, una rimodulazione delle disposizioni in modo da adattarsi all'attività prestata ed alle esigenze lavorative che vengano a presentarsi sul territorio:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) premio di produzione;
- c) formazione professionale;
- d) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- e) part-time;
- f) contratti a termine;
- g) contratti d'inserimento/reinserimento;
- h) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- i) flessibilità di orario;
- j) individuazione della nozione di equivalenza delle mansioni;
- k) banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato;
- l) al fine di gestire situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, le Parti potranno definire specifiche intese, procedure, modalità e condizioni atte a modificare, anche in via temporanea, singoli istituti economici o normativi.

L'Accordo di II livello ha la medesima durata del contratto nazionale.

L'accordo territoriale potrà decorrere solo in data posteriore al deposito del presente articolato presso il Ministero del Lavoro.

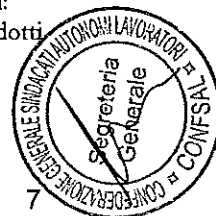
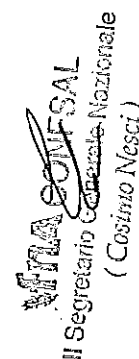
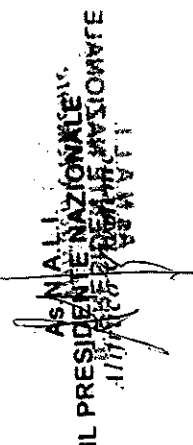
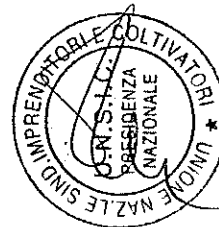
#### - lavoratori migranti

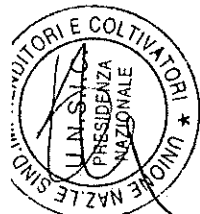
Sono considerati "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o Regione o comunque che debbano percorrere una distanza superiore ai 40 km per svolgere lavori stagionali attribuiti nel rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

#### - contratto provinciale

A mezzo della contrattazione provinciale deve essere stabilito, oltre alle materie demandate alla contrattazione di II 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.





**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 in aspettativa 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 - 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.

**Art.4 - Commissione per le pari opportunità**

Le Parti, in merito all'oggetto specificato in rubrica, si impegnano a costituire una Commissione per le pari opportunità al fine di realizzare azioni positive in favore dell'inserimento ed occupazione femminile. Sarà istituito, a tal proposito, un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale.

**Art. 5 - Ente Nazionale Bilaterale e Fondo per la formazione Continua**

Le Parti stipulanti il presente CCNL promuoveranno un Ente Nazionale Bilaterale. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota di assistenza contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0.20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0.15% a carico della parte datoriale e lo 0.05% a carico del dipendente.

Parimenti le Parti ribadiscono l'impegno a promuovere iniziative finalizzate al conseguimento di sempre maggiori possibilità occupazionali tramite la valorizzazione del capitale umano. In quest'ottica ispirata al potenziamento del bagaglio formativo dei prestatori, le parti promuoveranno l'istituzione di un Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua in Agricoltura ai sensi e per gli effetti previsti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n.388 e successive modifiche e integrazioni.

Le Parti convengono che ci sarà una regolamentazione successiva.

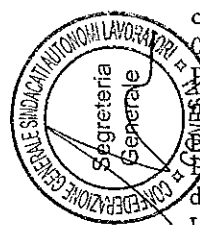
**Art. 6 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato**

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**



Il Segretario Generale Nazionale (Comitato Nccct)





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 avvenga anche per iniziativa dell'altra parte o di un terzo ispettore del lavoro o di un Ente previdenziale) che ha riscontrato, nel corso della sua attività, tale difformità.

#### **Composizione della Commissione**

Tutte le controversie di lavoro per le quali si ritiene opportuno azionare la Direzione Provinciale del Lavoro saranno trattate avanti alla Commissione di conciliazione (o sottocommissione) di tre membri: il Presidente (dirigente della DPL o suo delegato o un magistrato a riposo indipendentemente dalla specializzazione riferita all'attività svolta in passato), un rappresentante dei datori di lavoro; un rappresentante dei lavoratori. La rappresentatività di tale commissione è prevista su base territoriale.

#### **Procedura**

La richiesta del tentativo di conciliazione può essere presentata dal lavoratore, dal prestatore, datore di lavoro o committente. Deve essere sottoscritta da chi la presenta e va presentata a mano o con lettera raccomandata con avviso di ricevimento alla commissione di conciliazione ovvero via posta certificata. Analoga copia va inviata a controparte. La richiesta può essere anche congiunta.

La delega a conciliare e transigere può validamente essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro.

L'istanza deve contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del richiedente e del convenuto con l'indicazione degli indirizzi e della sede;
- il luogo dove è sorto il rapporto o dove si trova l'azienda o la dipendenza ove è adetto il lavoratore o dove prestava la propria opera all'atto della cessazione del rapporto;
- luogo ove vanno indirizzate le comunicazioni;
- esposizione dei fatti e delle rivendicazioni a fondamento della pretesa.

Nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta il soggetto che l'ha ricevuta può aderire al tentativo di conciliazione depositando, se vuole, le proprie contro deduzioni.

Nei dieci giorni successivi la Commissione fissa l'incontro che deve avvenire entro trenta giorni.

In caso di licenziamento, se il datore di lavoro rifiuta l'incontro, il lavoratore può ricorrere al giudice entro i 60 giorni successivi al rifiuto.

In caso di non adesione alla richiesta del lavoratore il termine per adire l'autorità giudiziaria è fissato in 270 giorni dalla impugnativa comunicata al datore entro i 60 giorni dal licenziamento o dalla comunicazione dei motivi.

Se il tentativo di conciliazione viene accettato da controparte i termini per il ricorso giudiziale sono sospesi fino al giorno in cui si sottoscrive la mancata conciliazione.

In caso di mancato accordo (art. 411 comma 2 cpc) la Commissione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia i cui termini devono essere riportati nel verbale con le indicazioni espresse dalle parti.

#### **B) Arbitrato**

Le Associazioni Territoriali delle Confederazioni firmatarie il presente CCNL istituiranno un Collegio di arbitrato con sede nel territorio di competenza che avrà le seguenti funzioni:

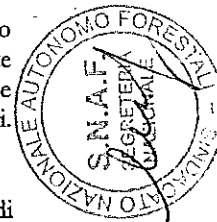
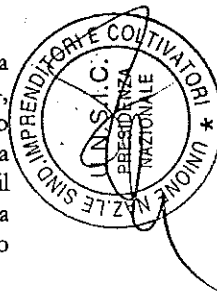
- a) Esaminare ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- b) Definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- c) Verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva;
- d) Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- e) Intervenire e fissare l'ammontare dell' "incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- f) Esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Il Collegio è composto da tre membri, uno designato dalle OO.SS. territoriali dei datori e uno dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori ed un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo da suddette Organizzazioni territoriali.

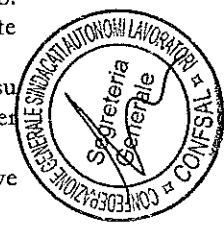
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

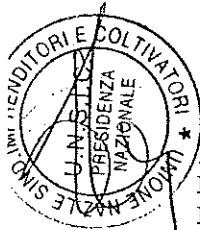
Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive



IL PRESIDENTE NAZIONALE  
A. N. A. L. I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE NAZIONALE  
A. N. A. L. I.

CONFESAL  
Il Segretario Nazionale  
(Cosimo Nacci)





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.



## TITOLO II

### Disciplina del rapporto di lavoro

#### Art. 7 - Assunzione

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

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.

Infine, 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. 8 - 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. 9 - 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 III

### Disciplina delle tipologie contrattuali

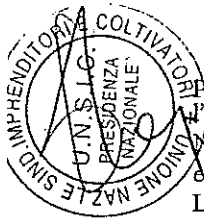
#### Art. 10 - Telelavoro

ASIN A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
IL SEGRETARIO NAZIONALE

MMA C. C. C. S. A. L.  
Il Segretario Generale Nazionale  
(Cesario Nespoli)

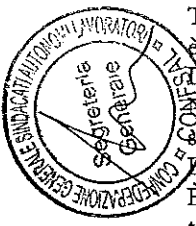






ASSEMBLEA NAZIONALE  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
ESECUTIVO CENTRALE

UFFICIO CENTRALE  
Il Segretario Generale Nazionale  
(Cesareo Mezzetti)



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.

**- 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%
- 13<sup>a</sup> mensilità 8,33%

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

**- 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 è:

- 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. 12 - 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;
- 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.

Il 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 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. 13- Contratto di inserimento**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare il graduale ma costante adattamento ed avviamento individuale in un determinato contesto lavorativo con approfondimento delle competenze professionali del lavoratore. In altre parole mira a inserire o reinserire nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. L'elemento caratterizzante è costituito dal piano di inserimento lavorativo che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso una formazione "sul campo".

#### **Destinatari**

L'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro è possibile per le seguenti categorie:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano usciti dal mercato del lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui si registra un tasso di occupazione femminile particolarmente depresso anche confrontato con quello maschile (tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% a quello maschile oppure quello di disoccupazione superiore del 10%);
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di reinserimento deve essere istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

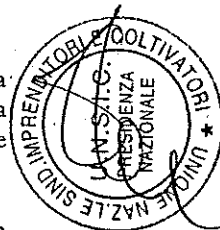
#### **Requisiti**

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

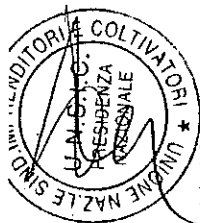
- a) la durata;
- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.



S.N.A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
IL SEGRETARIO NAZIONALE

U.I.A. CONFISAL  
Il Segretario Generale Nazionale  
Cesario Nesca





Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto dovranno essere indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto e la durata e le modalità della formazione.

#### **Durata**

Il contratto di inserimento avrà una durata minima di 9 mesi e massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

#### **Formazione**

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

Le ore di formazione sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

#### **Inquadramento economico e normativo**

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico non inferiore a due livelli rispetto a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

Per i contratti di reinserimento il datore potrà corrispondere una retribuzione inferiore, fino a due livelli, rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

#### **Computo dell'anzianità**

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

#### **Art. 14 - 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.

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).

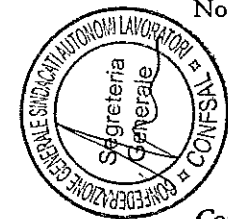
#### **Contenuto**

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

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata;



AS.N.A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
IL SEGRETARIO GENERALE  
SINDACATO NAZIONALE COLTIVATORI AUTONOMI FORESTALI



- 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. 15 – 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. modd. 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 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.

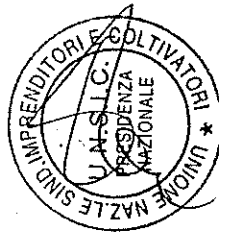
#### **Art.16 – Apprendistato**

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, utilizzandone 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.

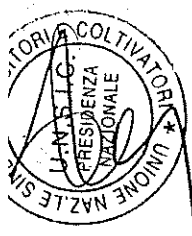
La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà



IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 IL Nucleo (Membro)

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
 (Cosimo Nesci)





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 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 Segretario Generale Nazionale  
 (Cesario Nocci)  
 Presidente Nazionale  
 (Vittorio Casarini)





### **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.

### **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 dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

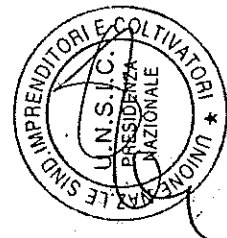
### **Doveri dell'apprendista**

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



ASIN A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
11/11/11  
S.N.A.F. - SETTORE NAZIONALE AUTONOMO FORESTALE

CONFSAL  
Il Segretario Nazionale  
(Cosimo Nischi)





- 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.

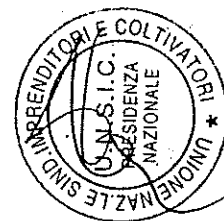
Addetto alle lavorazioni agricole - comparto manutenzione del verde

- 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.

**TITOLO IV**  
**Disciplina del Personale**  
**Art. 17- Classificazione del personale**



IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 ALFONSO CASCINARI

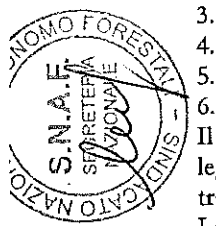
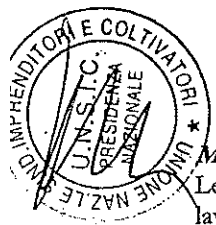
AS.N.A.L.I.  
 IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 ALFONSO CASCINARI

  
**CONFESAL**  
 Il Segretario Generale Nazionale  
 ( Cosimo Nesci )









S.N.A.L.I. IL PRESIDENTE NAZIONALE  
SINDACATO NAZIONALE FORESTAL  
IL SEGRETARIO GENERALE  
SINDACATO NAZIONALE FORESTAL

### 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 tumazione 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. 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 L. n. 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 VII

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

#### Art. 22 - 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 sopresse 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 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 sopresse queste verranno decurtate dal monte di 40 ore.

#### Art. 23 - Permessi straordinari retribuiti

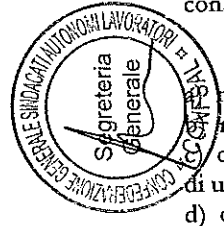
Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei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

e) 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. 24 - 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. 25 - Recupero**

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. 26 - Festività**

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

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

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. 27 - 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.

#### **Art. 28 - Congedo per matrimonio**

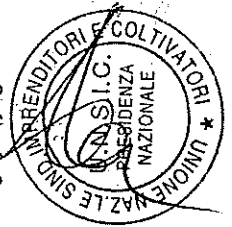
Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

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.



ASIN ALI  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
Il Presidente Nazionale  
11/11/2011

CONFESAL  
Il Segretario Nazionale  
CONFESAL



**Art. 29 - 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. 30 - 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.

**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. 31 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari**

Il lavoratore subordinato, in conformità a quanto stabilito dalla L. 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.

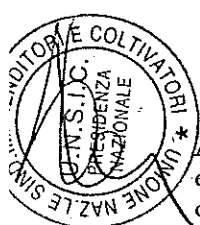
Qualora il lavoratore usufruisca dei congedi di cui al punto 2), l'accordo dovrà essere formulato per iscritto e sottoscritto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro e dovrà indicare i giorni di congedo, le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

**Art. 32 - 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 non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le



AS.N.A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
(Castello Nicosi)





tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

### **Art. 33 - 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:

- 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. 34 - 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 imprevedute, 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 VIII**

### **Disciplina delle mansioni Jolly e funzioni direttive**

#### **Art. 35- Jolly**

I lavoratori considerati "jolly" rientrano in quella sfera di personale al quale non viene assegnata una specifica mansione. Infatti, per necessità di servizio, vengono sistematicamente e periodicamente adibiti a mansioni tecnicamente diverse nell'intero ciclo di attività.

#### **Inquadramento**

I dipendenti considerati "jolly" saranno inquadrati al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

#### **Art. 36 - 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.

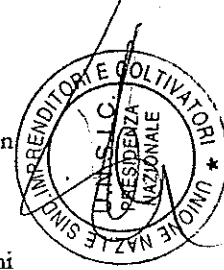
## **TITOLO IX**

### **Disciplina della Maternità e paternità**

#### **Art.37 - Maternità**

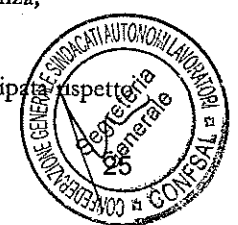
Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

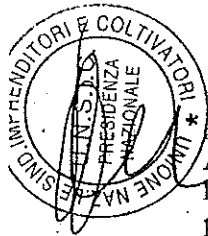
- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto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



ASNA L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE (Cognome)  
Il Sig. (Cognome) PRESIDENTE NAZIONALE (Cognome)

CONFESAL  
Il Segretario Nazionale Nazionale  
(Cognome NESCT)





ASINALE L.I. PRESIDENTE NAZIONALE  
IL SEGRETARIO GENERALE NAZIONALE  
SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO FORESTALI  
SINDACATO NAZIONALE AUTONOMI COLTIVATORI E LAVORATORI  
Il Segretario Generale Nazionale  
(Cosentino Nuccio)

a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.  
Ai sensi dell'art. 20 del Dlgs 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 decreto legislativo 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.

Consequentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:  
- morte o di grave infermità della madre;  
- 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 dlgs 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:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) 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 20% 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.





- 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 caso 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 X Disciplina delle ferie Art. 38 - Ferie

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

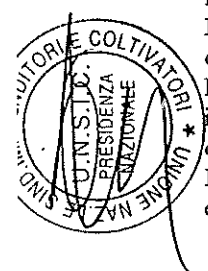
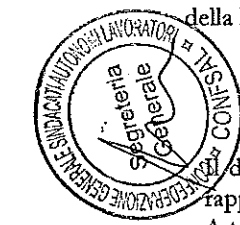
In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

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.



S.N.A.F. FORESTIERI AUTONOMI  
 IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 IL SEGRETARIO GENERALE



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 residuale in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### Art. 39 - 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 prevederà 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. 40 - 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 5 gg. lavorativi.

#### Art. 41 - 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 XI

#### Disciplina dei lavoratori stranieri

##### Art. 42 - 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 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.

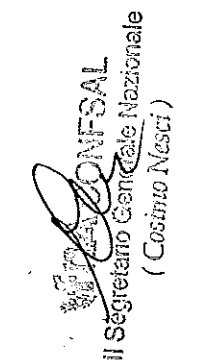
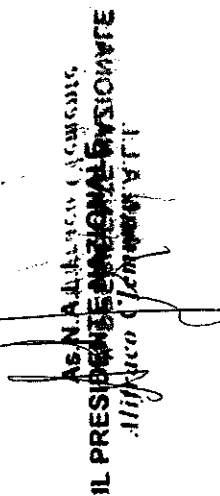
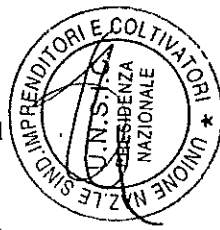
Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente CCNL, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un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

### TITOLO XII

#### Disciplina dell'Aspettativa

##### Art. 43 - 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 XIII

#### **Disciplina della Malattia e dell'infortunio**

##### **Art. 44 - 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:

- 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.

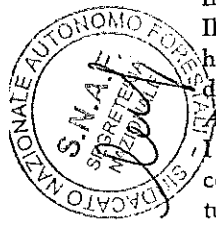
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti 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).

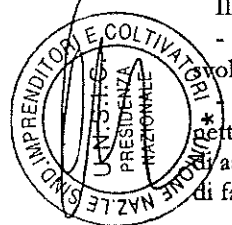
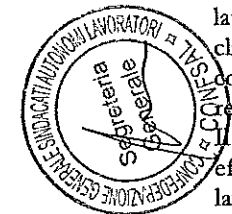
#### **Trattamento economico in malattia**

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

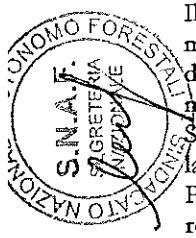
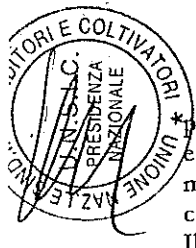
- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza);
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui 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;



Il Segretario Generale Nazionale  
(Cottimo Neri)







ASIN A.L.I. ASSOCIAZIONE NAZIONALE IL PRESIDENTE NAZIONALE IL Segretario Nazionale (Cosimo Nesti) M. P. I.

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 XIV

Disciplina della Risoluzione del rapporto  
Art. 47 - 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;
- 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, nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

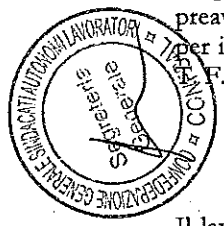
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del F. R.

TITOLO XV

Codice disciplinare

Art. 48 - 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:



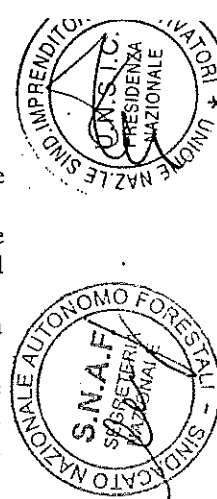


- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle 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.

#### Art. 49 - 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 di doveri sorti in seguito all'infrazione commessa, recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, di sospensione fino a 10 giorni;



S.N.A.F. - PRESIDENZA NAZIONALE  
 IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 Altracchio (Piemonte)

S.N.A.F. - PRESIDENZA NAZIONALE  
 IL SEGRETARIO NAZIONALE  
 (Cosimo Nesci)



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.50 - 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 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. 51 - 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 XVI RETRIBUZIONE

#### Art. 52- Trattamento economico

La rivalutazione dei valori espressi in tabella scaturiscono dall'indice di inflazione realisticamente prevedibile in sostituzione del vecchio criterio dell'inflazione programmata. Pertanto si è preso a riferimento l'indice revisionale con espansione triennale costruito sulla base di un parametro europeo (IPCA) per tutelare i lavoratori ed evitando, così, che venga prepagata l'inflazione. La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- eventuali scatti di anzianità di servizio maturati;
- eventuali indennità di funzioni direttive;
- eventuali quantum riconosciuti ad personam;
- eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva territoriale.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170.

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Livello	Retribuzione e costo orario €					
	2011		2012		2013	
I	1.546,00	12,21	1.576,50	12,45	1.608,12	12,70
II	1.432,65	11,32	1.461,24	11,54	1.490,82	11,80
III	1.259,55	9,95	1.276,58	10,10	1.304,12	10,30
IV	1.125,80	8,90	1.150,10	9,10	1.185,60	9,36
V	1.034,78	8,18	1.057,28	8,35	1.080,74	8,54
VI	938,00	7,41	956,56	7,55	974,92	7,70

Trattamento economico per i soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato

Livello	Retribuzione €
---------	----------------

	2011		2012		2013	
I	1.506,00	11,90	1.526,50	12,06	1.568,12	12,39
II	1.382,65	10,92	1.411,24	11,15	1.440,82	11,38
III	1.209,55	9,55	1.226,58	9,70	1.264,12	9,98
IV	1.095,80	8,65	1.110,10	8,77	1.135,60	8,90
V	984,78	7,78	1.006,28	7,95	1.030,74	8,14
VI	886,00	7,00	906,56	7,16	924,92	7,30

#### Art. 53 - 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. 54 - Aumenti periodici di anzianità

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

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% 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. 55 - 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. 56 - 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 XVII

#### Indennità

##### Art. 57 - 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 30% della retribuzione di fatto.

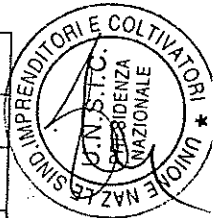
Ai lavoratori che pur inquadrati ai livelli inferiori svolgano le funzioni di "vice" del personale con mansioni direttive inquadrato al I livello verrà riconosciuta un'indennità fino al 10% della retribuzione di fatto.

Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore.

##### - Indennità in caso di morte

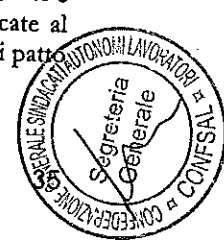
In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione 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



S.N.A.L.I.  
 IL PRESIDENTE NAZIONALE  
 SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO FORESTAL

SINDACATO CONFESAL  
 Il Segretario Generale Nazionale  
 (Cosimo Noci)



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 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 XVIII**

**Trattamento di fine rapporto e previdenza integrativa**

**Art. 58 - 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 XIX**

**Tutele del lavoro**

**Art. 59 - 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. 60 - Discriminazioni**

Ai sensi del disposto del D.lgs 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**

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. 61 - Sicurezza sui luoghi di lavoro**

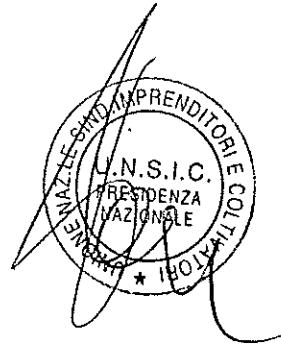
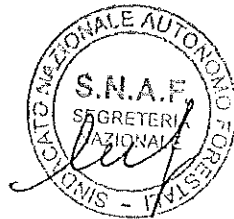
Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

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.



AS.N.A.L.I.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
*Alfredo Clemente*

UNIA CONFSA  
Segretario Generale Nazionale  
(Cosimo Nesci)



ANNA L. J.  
IL PRESIDENTE NAZIONALE  
MILANO (COMUNE)