

C.N.E.L.

18 OTT. 2010

N° 116881B
ARCHIVIO CONTRATTI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli Operai Agricoli e Florovivaisti

FIRMATO A ROMA GIORNO 29 SETTEMBRE 2010 PRESSO LA SEDE
DELLA

CONFSAL - CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

sita in Roma , Viale di Trastevere 60,

Tra

IN RAPPRESENTATA DEI DATORI DI LAVORO:

- La F.AGR. I – Filiera Agricola Italiana;
- L'ASNALI - Associazione Nazionale Autonomia Liberi Imprenditori

ED

IN RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI DIPENDENTI:

- FNA/CONFSAL- Federazione Nazionale Agricoltura;
- SNAF-FNA/CONFSAL - Sindacato Nazionale Autonomo Forestali;

ASSISTE

La CONFSAL – Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori

ASNALI
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



fna CONFSAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFSAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti

L'anno 2010 il giorno 29 del mese di Settembre, presso la sede della CONFISAL,
sita in Roma, Viale di Trastevere 60,

Tra

- o La F.AGR. I. – Filiera Agricola Italiana - rappresentata dal Presidente Nazionale, Sig. Grieci Gianfranco;
- o L'ASNALI - Associazione Nazionale Autonomi Liberi Imprenditori - rappresentata dal Presidente Nazionale Sig. Sergio Espedito Massimiliano;

E

- o FNA/CONFISAL- Federazione Nazionale Agricoltura - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Cosimo Nesci
- o SNAF-FNA/CONFISAL - Sindacato Nazionale Autonomo Forestali - rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. Foltz Mario;

ASSISTE

- o La CONFISAL – Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

SI E' STIPULATO

- o **Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti**

INDICE

PREMESSA

TITOLO I –

Art. 1 Campo di applicazione,

Art. 2 Decorrenza e durata

TITOLO II Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 3 Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Art. 4 Diritti sindacali e di associazione

Art. 5 Distribuzione contratti

Art. 6 Efficacia del contratto

Art. 7 Occupazione femminile

Art. 8 Commissione nazionale di garanzia e conciliazione

Art. 9 Composizione delle controversie

Art. 10 Ente nazionale bilaterale

TITOLO III Costituzione del rapporto di lavoro

Art.11 Assunzione - documentazione

Art.12 Periodo di prova

Art.13 Telelavoro

Art.14 Lavoro a tempo determinato

Art.15 Apprendistato

Art.16 Lavoro temporaneo

Art.17 Formazione professionale

fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

ASNALI
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



- Art. 18 Contratto di inserimento o reinserimento
- Art. 19 Aziende a carattere stagionale
- Art. 20 Lavoro parziale o part - time
- Art. 21 Prestazioni di lavoro ripartito
- Art. 22 Lavori atipici
- Art. 23 Genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti
- Art. 24 Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

TITOLO IV Classificazione del personale

- Art. 25 Classificazione del personale

TITOLO V Orario di lavoro

- Art. 26 Orario di lavoro
- Art. 27 Banca ore - flessibilità tempestiva
- Art. 28 Lavoro straordinario
- Art. 29 Riposo settimanale – festività - permessi retribuiti - permessi straordinari retribuiti - permessi non retribuiti

TITOLO VI Svolgimento del rapporto di lavoro

- Art. 30 Mansioni promiscue - mutamento mansioni-Jolly
- Art. 31 Personale non soggetto a limitazione di orario
- Art. 32 Interruzione – sospensione – soste - riduzione d'orario-recuperi
- Art. 33 Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 34 Congedo per matrimonio
- Art. 35 Malattia - infortuni
- Art. 36 Maternità
- Art. 37 Tossicodipendenza – etilismo
- Art. 38 Ferie
- Art. 39 Aspettativa
- Art. 40 Previdenza complementare
- Art. 41 Risoluzione del rapporto di lavoro - preavviso
- Art. 42 Divieti
- Art. 43 Risarcimento danni
- Art. 44 Formazione continua e professionale
- Art. 45 Lavoratori studenti
- Art. 46 Codice disciplinare
- Art. 47 Mobbing

TITOLO VII Retribuzione

- Art. 48 Trattamento economico
- Art. 49 Gratifica natalizia
- Art. 50 Indennità
- Art. 51 Corresponsione della retribuzione – reclami sulla busta paga
- Art. 52 Indennità di legge e contrattuali
- Art. 53 Trattamento di fine rapporto

TITOLO VIII Privacy

- Art. 54 Tutela della privacy

PREMESSA

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori descritte in premessa qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative, con il presente contratto si sono prefissi l'obiettivo di contribuire a fornire una risposta efficace alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



[Handwritten signature]

fna CONFESAL
 Il Segretario Generale Nazionale
(Columbo Nesce)

CONFESAL
 Segreteria Generale
 Viale di Trastevere, 60 - 00152 Roma
[Handwritten signature]

Le Parti ritengono che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il concreto affiancamento di parte datoriale e da parte dei lavoratori le quali avranno quali linee guida l'equilibrio tra esigenze di mercato e sicurezza e dignità del lavoro.

Il Contratto, inoltre, non può che ispirarsi alle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Invero, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le parti riconoscono che le aziende agricole - imprese agricole - consorzi agrari e le varie iniziative imprenditoriali del comparto agricoltura, hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'azienda in Italia.

Il Contratto è strutturato su due livelli:

- il primo livello: contrattazione nazionale, la quale mira a fornire un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che pur dovendo avere come riferimento l'intero territorio nazionale, dovrà tener conto del carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantendo comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo livello: contrattazione territoriale o aziendale ha la funzione di integrare il CCNL per meglio rispondere ai bisogni della singola azienda o delle aziende di una determinata area territoriale.

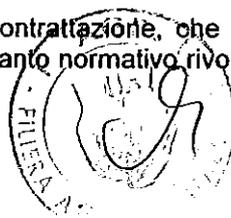
Alla contrattazione di secondo livello è affidata la disciplina delle materie delegate dal contratto nazionale e dalla legge e deve riguardare istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione. In particolare ha come obiettivo la regolamentazione degli aumenti retributivi correlati ad incrementi di produttività c.d. premi di risultato

Inoltre rientrano nella contrattazione di II livello:

- Flessibilità dell'orario di lavoro;
- questioni relative all'organizzazione ed alla produttività del lavoro;
- Azione a favore del personale femminile in tema di pari opportunità;
- Indennità di cassa e maneggio denaro;
- Mobbing: eventuale nomina del consigliere di fiducia (figura di tutela e garanzia che opera in piena autonomia).

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Spadaro)



fnal CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cesario Neschi)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, fermo restando la tutela delle aziende agricole - imprese agricole - consorzi agrari e le varie iniziative imprenditoriali del comparto agricoltura, di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire. In tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, con diffusione su tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro tra le imprese individuali, societarie ed associate che svolgono attività agricole, nonché attività affine e connesse, comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti

Il contratto, inoltre, disciplina, ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo: le aziende ortofrutticole; le aziende oleicole; le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie; le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura); le aziende vitivinicole; le aziende fungicole; le aziende casearie; le aziende tabacchicole; le aziende faunistico-venatorie; le aziende agrituristiche; le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U. E., sia compreso l'impegno da parte delle aziende all'applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 2

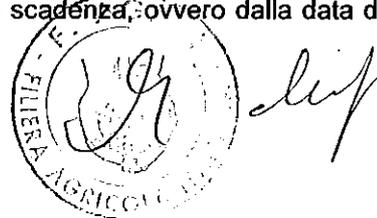
Decorrenza e durata

La validità del presente contratto decorre dal 01/10/2010 e scadrà il 30/09/2014 e, per la sola parte economica la scadenza sarà il 30/09/2012. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno sei mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di

AS.N.A.D.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



fina CONFASAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Costantino Nespoli)

CONFASAL
Segreteria Generale
Viale di Trionfatore, 6b - 00153 Roma

presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

TITOLO II Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 3

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 o aziendale equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

La contrattazione collettiva di I livello riconoscere alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulla regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate previo accordo con le OO.SS. aziendali:

- 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: le parti individueranno nella presenza il parametro oggettivo per il conseguimento degli obiettivi;
- c) Determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;
- d) Costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla Legge n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- e) Realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'art. 55, comma II, del D.LGS 10/9/03 n. 276;
- f) Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- g) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di II livello ha durata quadriennale.

AS.N.A.V.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



Signature

fna confisal
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosentino Nesct)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello regionale o provinciale o aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura:

- La richiesta di stipula della contrattazione territoriale deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del presente CCNL;
- Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Art. 4

Diritti Sindacali e di Associazione

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente possa usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'aziende agricole - imprese agricole - consorzi agrari e le varie iniziative imprenditoriali del comparto agricoltura, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) soci e lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) soci e lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) soci o dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Inoltre vanno nominati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal socio o dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che per l'assistenza contrattuale ci sarà una regolamentazione successiva.

Art. 5

Distribuzione contratti

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

Art. 6

Efficacia del Contratto

Le norme del presente CCNL 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 CCNL.

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



Signature

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere 60 - 00153 Roma

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 compiutamente dalle parti stipulanti.

Art. 7

Occupazione femminile

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive in favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito 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 Ente Bilaterale "EBUC".

Art. 8

Commissione Nazionale Paritetica

E' costituita la Commissione Nazionale Paritetica, composta da quattro componenti, (un componente per ciascuna dalle Parti firmatarie del presente CCNL).

La Commissione ha i seguenti compiti:

Esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.

- a) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- b) Intervenire e fissare l'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- 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; 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;
- d) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- e) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- f) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- g) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 9

Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Provinciale del Lavoro (L. 1973/ 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, a controparte, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenir entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta

Art. 10

Ente Nazionale Bilaterale

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.

TITOLO III Costituzione del rapporto di lavoro

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Esposito)



[Handwritten signature]

fnal CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma
[Handwritten signature]

Art. 11

Assunzione - documentazione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente 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. Il luogo in cui presterà la sua opera;
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. La durata dell'eventuale periodo di prova;
7. L'indicazione del numero di iscrizione al libro matricola;
8. Le altre eventuali condizioni concordate.

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

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione 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.

L'azienda rilascerà all'atto dell'assunzione tessera personale di riconoscimento che deve contenere, oltre alla fotografia del lavoratore, anche nome e cognome data e luogo di nascita.

Le aziende con meno di dieci dipendenti in sostituzione della tessera devono istituire il registro di cantiere.

Art. 12

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Aree professionali	Periodo
Area 1	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Area 2	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Area 3 Livello V-VI	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge n. 604 del 15.07.1996.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

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, di fruire anche di un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodi di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 13

Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

ASNA L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



[Handwritten signature]

fna CONFASAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cassio Neschi)

CONFASAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

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

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

Il Telelavoro può essere di tre tipi

- Domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista;
- Mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- Remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici del datore.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato.

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

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

I lavoratori dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

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

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

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- L'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- Il carico di lavoro;
- Eventuale fascia di reperibilità;
- La determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

AS.P.P.P.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Aschitto)



Signature

fna CONFASAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosìto Nesci)

CONFASAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 61 - 00153 Roma

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo n. 66/2003:

- Art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale);
- Art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale);
- Art. 5 (Lavoro straordinario);
- Art. 7 (Riposo giornaliero);
- Art. 8 (Pause);
- Artt. 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 14

Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità ed i termini dettati dalla L.30/2003, del D.Lgs n.276/03 e seguenti

Le parti, altresì, stabiliscono che:

1. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.
2. L'integrazione economica a carico della azienda cessa, in caso di malattia, con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.
3. In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà, ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari.
4. Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. Occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato un anno di lavoro.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze soci e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. I datori di lavoro che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenuti, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 15

Apprendistato

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è previsto apprendistato, esclusivamente part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il Dlgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede tre tipologie contrattuali.

Perché sia operativa questa disciplina alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni e Province autonome con definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Nelle Regioni o Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia il contratto rimanda, per l'instaurazione del contratto di apprendistato, alle norme previste al D.Lgs. 276/03.

1. Contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni giovani dai 16ai 18;

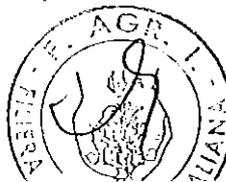
Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.

La formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale internamente o esternamente all'azienda.

fina CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

ASNAALI
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Aspinetti)



def

2. Contatto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni) ovvero per il personale del ruolo amministrativo a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28/3/2003, n.53.;

Requisiti del contratto:

- a) Forma scritta contenente la prestazione lavorativa, il piano formativo e la qualifica da conseguire;
- b) Retribuzione: l'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a 2 livelli rispetto a quello previsto per i lavoratori aventi le mansioni che l'apprendista deve conseguire. E' vietato stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo.
- c) Formazione interna o esterna all'azienda: monte ore 120 ore annue. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate oppure nell'impresa stessa.
- d) Inquadramento non inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualifiche corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato.
- e) Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte al fine di ottenere agevolazioni riguardanti la figura del *tutor* aziendale così come stabilito dall'art.49 del Dlgs 276/03. È impegno comune definire modalità di svolgimento dell'attività di *tutor* compatibile con l'organizzazione del lavoro e dei servizi del settore della vigilanza privata anche attraverso l'utilizzo di personale di qualifica superiore in forme collettive di formazione in assistenza.
- f) L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
- g) Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro

3. Contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- Di titolo di studio a livello secondario;
- Di un titolo di studio universitario;
- Di un titolo di studio di alta specializzazione.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale.

Essa pertanto sarà regolamentata con i contratti aziendali.

Trattamento economico

Area	Durata massima			Durata complessiva
	I periodo	II periodo	III periodo	
prima	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
seconda		18 mesi	18 mesi	36 mesi

Inquadramento e trattamento economico	
I periodo	Due livelli sotto quello di destinazione finale
II periodo	Un livello sotto quello di destinazione finale
III periodo	Al livello di destinazione finale

Regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato

E' fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Non è più obbligatoria la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro alla DPL.

Orario di lavoro

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dall'art. 2, comma IV, D.Lgs. n.66/2003 pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno. Non è possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Per la mancata attuazione del percorso per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/03) per i minori si sono ristretti gli spazi di accesso all'apprendistato. In attesa della riforma della scuola, per i minori sono ancora valide le vecchie norme (Leggi n. 25/55 e 196/97).

Proporzione numerica

Le parti convengono che le aziende agricole - imprese agricole - consorzi agrari e le varie iniziative imprenditoriale del comparto agricoltura, possono occupare come apprendisti non più del cinquanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

AS.N.A.P.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Esposito)



CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 40 - 00153 Roma

In deroga per le aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere fino a tre apprendisti.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione:

- Della prestazione oggetto del contratto;
- Del periodo di prova;
- Del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- La qualifica che potrà essere acquisita;
- La durata del periodo di apprendistato;

Il piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato nel quale andranno indicati sulla base del bilancio tra le competenze del soggetto e gli obiettivi che si intende perseguire, il percorso formativo e la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra aziendale.

Riconoscimento precedente periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato dalla nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse professionalità e non sia intercorsa tra un periodo e l'altro una interruzione superiore ad un anno.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- Di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- Di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione ed al mestiere per il quale è stato assunto;
- Di accordare all'apprendista senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna all'azienda.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- Seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- Frequentare con assiduità i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- Osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'azienda purché non siano in contrasto con le norme di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studi.

Parere di conformità

Solo le Leggi Regionali e delle Province autonome possono prevedere l'obbligo di richiesta, all'Ente Bilaterale (EBUC) di parere di conformità, a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale

Monte ore

Il monte ore minimo di formazione formale interna o esterna per l'apprendistato professionalizzante è costituito in 120 ore annue il limite minimo che in nessun caso può essere ridotto.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista sia già in possesso di alcune competenze, il datore di lavoro potrà tenere conto di ciò per rimodulare il percorso di formazione formale.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

La pratica attuazione del monte ore è demandata alla contrattazione aziendale.

Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione e rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato risolve:

- Al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- Per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- Per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto

AS.N.A.T.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Esposito)



Signature

fina CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesca)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Malattia e infortunio

All'apprendista sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina prevista dalle leggi vigenti.

In caso di infortunio sul lavoro all'apprendista si applicano le norme previste dalle leggi vigenti.

Art. 16

Contratto a termine

L'assunzione a termine nell' comparto agricoltura è disciplinata dall'art. 10, comma II, D.Lgs. 368/2001 ed è ammessa in ragione delle seguenti esigenze aziendali:

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

Risoluzione del rapporto

Il contratto a termine si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nel corso del rapporto.

Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

Quando il contratto a termine si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di detto rapporto è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio

Art. 17

Formazione professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- a) Un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neoassunti;
- b) Un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne i temi della salute e della sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- c) Un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art.18

Contratto di inserimento o reinserimento

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo (art. 54 D.Lgs 276/2003)

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

I destinatari del contratto di inserimento possono essere ricondotti alle seguenti categorie:

- Giovani tra i 18 ed i 29 anni
 - o Lavoratori svantaggiati: a) disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 ed i 32 anni, alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi; b) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro; c) 9 lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni anche se, nel periodo interessato hanno svolto prestazioni occasionali; d) donne residenti in area geografica ad alta disoccupazione femminile
- Lavoratori svantaggiati: a) portatori di handicap

La retribuzione è così suddivisa:

- a) Primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento;
- b) Secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

AS.N.A.D.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(*Sergio Espedito*)



def

fna/CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(*Cosimo Nescti*)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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

La maggiorazione retributiva 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 incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs.25.02.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs 10.9.2003 n. 276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

E' consentita la stipula di contratti part time per i dipendenti che hanno compiuto i 55 anni di età.

Art. 21

Prestatori di lavoro ripartito

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing), tenendo presente che i lavoratori:

- a) Assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) Hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) Il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art. 22

Lavoratori atipici

Per i lavoratori visto l'art.1, comma II, punto 3 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co. o altro).

Art. 23

Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

La fruizione dei tre giorni di permesso di cui all'art.3, comma III, Legge n.104/92, è possibile frazionarla in permessi orari. Tale frazionamento, comunque, non potrà portare al superamento delle 18 ore mensili.

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e 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.

AS.NA.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



fna confsai
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFSAI
Segreteria Generale
via di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 24

Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

TITOLO IV Classificazione del personale

Art. 25

Classificazione del personale

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il c.c.n.l. definisce la relativa declaratoria.

La classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1^a - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Area 2^a - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area 3^a - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il c.c.n.l. definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché i corrispondenti profili professionali.

La classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1^a - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "a)" - ex specializzato super:

- ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;

fms **CONFISAL**
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Neschi)

AS.N.O.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sottoscritto)



CONFISAL
Segretario Generale
Viale di Trastevere, 40 - 00153 Roma

- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;

- conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Libello "b" - ex specializzati:

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

Area 2ª - *Declaratoria*

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" - ex qualificati super:

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "d" - ex qualificati:

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Area 3ª - *Declaratoria*

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del c.c.n.l., il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di capo, i contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

provvedono a definir

Impegno a verbale

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta da 6 membri, di cui 3 designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e 3 designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

fina CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesct)

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



Signature

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Torino, 107 - 00153 Roma

TITOLO V Orario di lavoro

Art. 26

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è di norma di 40 ore settimanali, il quale è distribuito in sei giorni. E, precisamente in sette ore giornaliere dal lunedì al venerdì ed il sabato cinque ore. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 16 del D.Lgs 66/2003 material'orario sopra descritto può avere una deroga a 48 ore settimanali in quei lavori per i quali ricorrono necessità imposte da esigenze tecnico-stagionali. In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge

Art. 27

Banca ore ,flessibilità tempestiva

Banca ore

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro, nel limite di 1 ora per ogni giornata effettivamente lavorata, vengono accantonate in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi che danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra azienda e lavoratore;
- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro. Trascorso il suddetto termine, sarà il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo il datore di lavoro provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Flessibilità tempestiva

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le aziende possono far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L'azienda comunicherà al sindacato aziendale con un preavviso non inferiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente l'azienda corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

Art. 28

Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato. 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% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;

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 nè può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 29

Riposo settimanale festività permessi retribuiti permessi straordinari retribuiti permessi non retribuiti

ASNA.B.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Osimo Neschi)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Sono considerati giorni festivi le date appresso indicate:

a) Festività nazionali:

25 Aprile

1 Maggio

2 Giugno

b) Festività infrasettimanali

Il primo giorno dell'anno

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

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

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.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI

EVENTI	GIORNI
a) Matrimonio di un figlio	1 giorno
b) Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di figli	3 giorni
d) Decesso del suocero, di un nonno	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.	

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

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO VI Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 30

Mansioni promiscue mutamento mansioni Jolly

A.S.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



lep

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere 60 - 00153 Roma

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 31

Personale non soggetto a limitazione d'orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

Art. 32

Interruzione sospensione soste riduzione d'orario recuperi

I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni concordate tra lavoratore e datore di lavoro possono essere recuperati, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 33

Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

Art. 34

Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

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

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

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

Art. 35

Malattia infortuni

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, qualora il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



fnaf CONFSAL
Il Segretario Generale
(Cosimo Vesce)

CONFSAL
Segreteria Generale
Via Salaria 60 - 00153 Roma
[Signature]

Periodo di comporta

1. Operai: durante il periodo di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino a dodici mesi. Lo stesso vale per il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

2. In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Sospensione della fruizione

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.

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

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

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto contrattuale.

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.

Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. 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).

Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Donazioni d'organo

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(*Sergio Espedito*)



fna/CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(*Costantino Nescti*)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trionfere 60 - 00153 Roma
[Signature]

A coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate

Lavoratori in trattamento emodialitico

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente

Cure termali

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

Denuncia della malattia

Il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale la cooperativa o azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

Per quanto attiene l'indennità economica di malattia per i lavoratori dipendenti o con qualifica di operaio si rimanda al successivo art.52:

1) I primi 3 (tre) giorni (carenza) non vengono retribuiti. Qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari verrà corrisposto il 60% della retribuzione in atto;

2) Per il lavoratore dipendente l'azienda integra la prestazione INPS fino a garantire l'80% (ottanta per cento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno

Caso di infortunio o malattia professionale

1. Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

2. Il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro solo in caso di ricovero ospedaliero.

3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

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.

Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Art. 36 Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, 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.

Ai sensi del D. Lgs n. 645 del 25/11/1996, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione di idonea certificazione medica giustificativa.

- La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

- Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Scritto Espedito)



fina CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nespoli)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
 - a. Per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;
 - b. Per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione: per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno anteriore la data presunta del parto.

Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, 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.

Lavoratrice in prova

E' riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine

Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene menò alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a 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 con lo spirare del termine.

Lavoratrice 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.

Indennità per 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. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

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

Permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. mod. e int.

Inoltre la dipendente ha facoltà di:

- 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 - Servizio Ispettivo;
- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;
- 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, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;
- Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

fnal CONFISAL
Il Segretario Generale,
(Cosimo Nespoli)

CONFISAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma
[Firma]

A.S.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



- Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

- 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;

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

- La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

- I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

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

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- Autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

- a) Il telelavoro;
- b) Il lavoro a domicilio;
- c) L'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
- d) La banca ore;
- e) L'orario concentrato;

- Prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

fna CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosìmo Nesci)

Art. 37

Tossicodipendenza etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art. 38

Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane di calendario.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio - 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze della datore.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

Vengono riconosciute altresì quattro giornate di ferie in sostituzione di tutte le festività soppresse.

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.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente 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 prestatore nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute

CONFESAL
Segreteria Generale
Via di Trastevere, 30 - 00153 Roma

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Esposito)



Art. 39
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 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a. Che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b. Che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c. Che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 40

Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- L'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 41

Risoluzione del rapporto di lavoro- Preavviso

1. 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 / insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) Appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) Danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) Concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) Esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) Falsificazione di documentazione del datore;
- g) Assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche 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:

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

Classificazione di anzianità	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre 10 anni
------------------------------	----------------------------	-----------------------------	---------------

A.N.A.D.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Seggio Espedito)



CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

Area 1	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario
Area 2	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Area 3	15 giorni di	20 giorni di	30 giorni di

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore inquadrato dall'Area 1 all'Area 3 i tempi di preavviso sono pari a quelli sopra indicati.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

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

Art. 42

Divieti

E' proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso realtà produttive che svolgano attività in concorrenza con quella del datore di lavoro.

Art. 43

Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento 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% (dieci per cento) della paga 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.

Art. 44

Formazione continua e Professionale

1. Nel quadro delle più generali intese tra le Parti stipulanti il presente CCNL, preso atto dell'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (Legge n° 388 del 2000), finalizzati alla formazione continua dei propri lavoratori dipendenti, che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, i datori di lavoro realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- Un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti ed i lavoratori neoassunti;
- Un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- Un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi

Art. 45

Lavoratori Studenti

Le Parti convengono che:

Viste le norme dettate dalla legge 300/70 e dalla legge 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- **DIRITTO ALLO STUDIO:** 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) Il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) Il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE:** i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



Ref

fna/CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) Devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) Devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- **TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO:** sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) Diritto allo studio il 2 ½ della forza lavoro;
- b) La formazione professionale il 2 ½ della forza lavoro;
- c) Diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza

PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame.

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

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- Al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- Conseguire il titolo di II grado;
- Il diploma universitario o di laurea;
- Per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.

Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3(tre).

Art. 46 Codice disciplinare

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;

AS.N.A.D.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



lef

fna CONFISAL
 Il Segretario Generale Nazionale
 (Cosimo Vescei)

CONFISAL
 Segreteria Generale
 Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

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

Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) Rimprovero verbale,
- 2) Rimprovero scritto;
- 3) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) Licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto.

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa.

- Per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- Per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- Per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- Per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- Per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- In genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'azienda.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.

- Per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- 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 essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- Per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- 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 (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- In genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.

- Per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- Per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- Per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- In genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

Licenziamento.

- Per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- Per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
- Per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- Per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- Per condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- Per costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- Per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- Per insubordinazione verso i superiori.
- Per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(*Sergio Benedetto*)



fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(*Costino Nesci*)

CONFISAL
Il Segretario Generale
(*Costino Nesci*)
Tel. 06-60153 Roma

- Per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

• Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

• Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

• L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta la datore di lavoro.

• Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

• Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

• Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

• La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

• L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

• Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di sessanta giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza averlo preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) 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.

fina CONFESAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)

CONFESAL
Segreteria Generale
Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma

AS.N.A.D.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)



lef

**Art. 47
Mobbing**

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.
3. Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

TITOLO VII RETRIBUZIONE

**Art. 48
Trattamento economico**

La normale retribuzione degli operai è costituita dalle seguenti voci:

- a) Paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL
- b) Eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL
- c) Eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale o aziendale, di cui al presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 169

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

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Di seguito riportiamo i valori dei minimi contrattuali in vigore dal 01/01/2007

Operai agricoli	
Aree professionali	Minimi mensili
1	€ 1.350,20
2	€ 1.206,65
3	€ 892,37

Operai florovivaisti	
Aree professionali	Minimi orari
1	€ 7,05
2	€ 6,32
3	€ 5,75

Agli operai a tempo determinato, in sostituzione della retribuzione per ferie, festività e mensilità aggiuntive, viene riconosciuta una specifica maggiorazione, denominata terzo elemento, pari al 30,44% del salario contrattuale e così ripartita

Festività nazionali	5,45%
Ferie	8,33%
13 mensilità	8,33%
14 mensilità	8,33%

Aumenti periodici di anzianità

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

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% (due per cento) della paga nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

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

**AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Espedito)**



[Handwritten signature]

fina CONFSALE
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Meschi)

CONFSALE
Segreteria Generale
Via di Tuscomba, 60 - 00153 Roma
[Handwritten signature]

Art. 49
Gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art. 50
Indennità

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

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 a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, 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 di trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 51

Corresponsione della retribuzione reclami sulla busta paga

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 periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 52 I

Indennità di legge e contrattuali

Le aziende anticiperanno ai lavoratori dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali ed assicurativi e quindi verranno portate a compensazione (donazioni di sangue e di midollo osseo) e quelle disciplinate dal contratto (assegni per il nucleo familiare, indennità di malattia, infortunio e Cassa Integrazione).

Art. 53

Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in azienda.

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

AS.N.A.L.I.
IL PRESIDENTE NAZIONALE
(Sergio Esposito)



ley

fna CONFISAL
Il Segretario Generale Nazionale
(Colinto Nesci)

CONFISAL
Il Segretario Generale
00153 Roma

TITOLO VIII Privacy

**Art. 54
Tutela della privacy**

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

AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA

Il presente CCNL è stato firmato in data 29.09.2010 a Roma presso la sede legale della CONFISAL, sita in Viale di Trastevere,60

Hanno firmato:

per i Datori di Lavoro:

- o La **F.AGR. I.** – Filiera Agricola Italiana – rappresentata dal Presidente Nazionale, Sig. Grieci Gianfranco _____
- o **L'ASNALI** - Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori - rappresentata dal Presidente Nazionale Sig. Sergio Espedito Massimiliano _____

E

Per i Lavoratori Agricoli dipendenti:

- o **FNA/CONFISAL**- Federazione Nazionale Agricoltura - rappresentata dal Segretario Generale Sig. Cosimo Nesci _____
- o **SNAF-FNA/CONFISAL** - Sindacato Nazionale Autonomo Forestali - rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. Foltz Mario _____
- o La **CONFISAL** – Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi _____