

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO

PER IMPIEGATI, OPERAI
AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

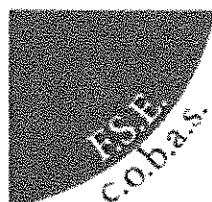
DECORRENZA DAL 22/12/2016 AL 31/12/2019

*Al M. Melli
Giorgia Sorfani
Giampaolo
Fabiano Festi
Severo Tasso
Dario Quattrone*

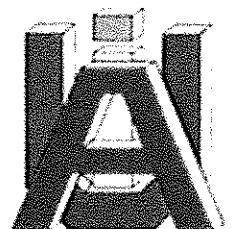
Luigi Pini

Valerio

Giustino

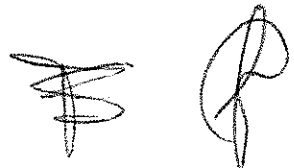
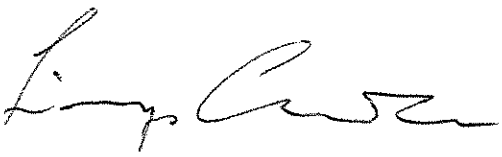


Conf.A.E.



Sommario

Premessa	1
PARTE GENERALE	4
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE	4
CAPO I - VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E ASSETTI CONTRATTUALI	4
Premessa	4
Articolo 1 - Validità e sfera di applicazione	4
Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali	5
Articolo 3 - I servizi organizzati in comune da più unità aziendali	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE	5
Articolo 4 - L'attività a livello nazionale	5
Articolo 5 - L'attività a livello territoriale	6
Articolo 6 - L'attività a livello aziendale	6
CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, USO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO	6
Articolo 7 - Pari opportunità	6
Articolo 8 - Misure a sostegno del lavoro a livello regionale e sub regionale	7
TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	7
CAPO I - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	7
Articolo 9 - Contrattazione integrativa	7
Articolo 10 - Premio di risultato	8
Articolo 11 - Indicatori	8
Articolo 12 - Materie della contrattazione	9
Articolo 13 - Clausole di uscita	10
Articolo 14 - Retribuzione onnicomprensiva	10
Articolo 15 - Archivio dei contratti	10
CAPO II - ENTI BILATERALI	10
Premessa	10
Articolo 16 - Operatività dell'Ente Bilaterale per il settore dell'Agricoltura e del Florovivaismo	11
Articolo 17 - Sostegno al reddito	11



Articolo 18 - Articolazioni territoriali dell'E.B.I.P.I.C	12
Articolo 19 - Ulteriori attività demandate all'E.B.I.P.I.C.	12
Articolo 20 - Finanziamento	13
Articolo 21 - Conciliazione delle controversie	13
CAPO III - FORMAZIONE	13
Articolo 22 - La formazione professionale e la formazione continua	13
Articolo 23 - Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del Settore Agricolo e Florovivaistico	15
CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE	15
Premessa	15
Articolo 24 - Evoluzione a livello europeo in materia sociale	15
Articolo 25 - Pari opportunità	15
Articolo 26 - Occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale	16
Articolo 27 - Garanzie e conciliazioni	17
Articolo 28 - Procedure per la composizione delle controversie collettive	18
Articolo 29 - Procedure per l'attività di conciliazione in materia del diritto del lavoro	18
Articolo 30 - Attività di certificazione	19
Articolo 31 - Arbitrato	20
Articolo 32 - Clausola compromissoria	21
Articolo 33 - Contributi di assistenza contrattuale	21
Articolo 34 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari	22
Articolo 35 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali	22
Articolo 36 - La procedura di arbitrato relativa al licenziamento individuale	22
Articolo 37 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale per datori di lavoro con più di 15 dipendenti	22
Articolo 38 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale per datori di lavoro fino a 15 dipendenti	24
CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE	24
Articolo 39 - Delegato aziendale	24
Articolo 40 - Dirigenti sindacali	24
Articolo 41 - Permessi sindacali	25
Articolo 42 - Diritti sindacali, permessi retribuiti, per i componenti R.S.A	25

Articolo 43 - Diritti sindacali: i permessi non retribuiti dei dirigenti sindacali e l'aspettativa in caso di cariche pubbliche e sindacali	26
Articolo 44 – Rappresentante Sindacale del Territorio	27
Articolo 45 - Diritto di affissione	27
Articolo 46 - Assemblea	27
Articolo 47 - Referendum	28
Articolo 48 - Norma di rinvio	28
Articolo 49 - Compiti dell'E.BI.P.I.C. in materia di rappresentanza sindacale	28
Articolo 50 - Contributi associativi per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.	28
TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	29
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	29
Articolo 51 - Classificazione del personale	29
Articolo 52 - Funzioni dell'E.BI.P.I.C.	34
Articolo 53 - La regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori	34
Articolo 54 - Passaggi di qualifica e mutamenti di mansione	34
Articolo 55 - Mansioni promiscue	35
TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO	35
Premessa	35
CAPO I - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO	36
Premessa	36
Articolo 56 - Tipologie di apprendistato	36
Articolo 57 - Computo dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato	37
Articolo 58 - Durata	37
Articolo 59 - Trattamenti normativi	37
Articolo 60 - Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato	37
Articolo 61 - Periodo di prova	38
Articolo 62 - Numero di apprendisti e proporzione numerica	38
Articolo 63 - Orario di lavoro	38
Articolo 64 - Retribuzione	38
Articolo 65 - Obblighi del datore di lavoro	39
Articolo 66 - Obblighi dell'apprendista	39
Articolo 67 - Conseguimento della qualifica	39

Articolo 68 - Conclusione del rapporto	39
Articolo 69 - Referente aziendale per l'apprendistato (tutor)	40
Articolo 70 - Formazione dell'apprendista	40
Articolo 71 - Fac-simile piano formativo individuale	41
Articolo 72 - Competenze dell'Ente bilaterale in materia di apprendistato	48
CAPO II - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	49
Articolo 73 - Lavoro a tempo parziale	49
Articolo 74 - Stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro	49
Articolo 75 - Principi regolatori, lavoro supplementare e straordinario	50
Articolo 76 - Verifica della corretta applicazione	50
Articolo 77 - Clausole elastiche	50
CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE	51
Articolo 78 - Lavoro a tempo determinato	51
Articolo 79 - Periodi di prova	52
Articolo 80 - Divieti	52
Articolo 81 - Limiti quantitativi	52
Articolo 82 - Esenzione applicazione dei limiti quantitativi	53
Articolo 83 - Stagionalità	53
Articolo 84 - Mobilità territoriale della manodopera	53
Articolo 85 - Lavoratori migranti	54
Articolo 86 - Trasporti e asili nido	55
Articolo 87 - Monitoraggio	55
Articolo 88 - Diritto di precedenza	55
Articolo 89 - Formazione obbligatoria	55
CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	56
Articolo 90 - Tipologie di somministrazione, presupposti e percentuale dei lavoratori	56
Articolo 91 - Le Comunicazioni del datore di lavoro	57
Articolo 92 - La progettazione di iniziative dell'Ente bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei	57
CAPO V - LAVORO INTERMITTENTE	57
Articolo 93 - Lavoro intermittente	57

Articolo 94 – Indennità di disponibilità	58
Articolo 95 – Forma e comunicazioni	58
TITOLO VI – RAPPORTO DI LAVORO	59
CAPO I – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO	59
Articolo 96 - Assunzione	59
CAPO II – PERIODO DI PROVA	59
Articolo 97 – Periodo di prova	59
CAPO III – ORARIO DI LAVORO	60
Articolo 98 – Orario normale settimanale	60
Articolo 99 – Distribuzione dell’orario normale settimanale	61
Articolo 100 – Distribuzione dell’orario di lavoro giornaliero	61
Articolo 101 – Flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro	61
Articolo 102 – Durata massima dell’orario di lavoro	62
Articolo 103 – Riduzioni o variazioni dell’orario	62
Articolo 104 – Lavoro straordinario	62
Articolo 105 – Diverse regolamentazioni dell’orario annuo complessivo	63
Articolo 106 – Riposi compensativi e Banca delle ore	63
Articolo 107 – Recuperi	64
Articolo 108 – Intervallo per la consumazione dei pasti	64
Articolo 109 - Lavoro notturno	64
Articolo 110 – Lavoratori notturni	64
CAPO IV – RIPOSO SETTIMANALE	65
Articolo 111 – Riposo settimanale	65
Articolo 112 – Lavoro Domenicale	65
CAPO V – FESTIVITA’	65
Articolo 113 - Festività: trattamento normativo ed economico	65
Articolo 114 – Festività soppresse: trattamento normativo ed economico	66
CAPO VI - MINORI	67
Articolo 115 – Tutela dei minori	67
Articolo 116 – Orario di lavoro e riposo dei minori	67
Articolo 117 – Retribuzione dei minori	67
CAPO VII – FERIE	67
Articolo 118 - Computo del periodo di ferie	67

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Articolo 119 – La determinazione del periodo di ferie	68
Articolo 120 - Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie	68
Articolo 121 – Il prolungamento del periodo di ferie e la sospensione dell'attività aziendale	68
CAPO VIII – CONGEDI E PERMESSI SPECIALI	69
Articolo 122 – Congedo per matrimonio	69
Articolo 123 – Permessi per decesso e gravi infermità	69
Articolo 124 - Congedi per gravi motivi familiari	69
Articolo 125 – Congedi per le donne vittime di violenza di genere	70
Articolo 126 - Permessi per elezioni	70
Articolo 127 – Permessi per lavoratori studenti – (Diritto allo studio)	71
CAPO IX – NORME DI COMPORTAMENTO	72
Articolo 128 – Doveri del lavoratore	72
Articolo 129 – Sanzioni disciplinari	72
Articolo 130 – Comportamenti sanzionabili	73
Articolo 131 – Assenze non giustificate	75
Articolo 132 - Consegne e rotture	75
Articolo 133 - Utensili di lavoro: obblighi del datore di lavoro	76
Articolo 134 - Utensili di lavoro: il risarcimento danni in caso di furto imputabile al personale	76
CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI	76
Articolo 135 - Quadri: Disposizioni generali	76
Articolo 136 - Indennità di funzione	76
Articolo 137 – Variazione e mansioni di qualifica	76
Articolo 138 - Responsabilità civile verso terzi	76
TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO	77
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	77
Articolo 139 - Elementi della retribuzione	77
Articolo 140 - La regolamentazione del trattamento economico	77
Articolo 141 - Determinazione della retribuzione giornaliera	77
Articolo 142 - Determinazione della retribuzione oraria	77
CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE	77
Articolo 143 - Paga base nazionale	77
Articolo 144 - Indennità di contingenza	78

CAPO III - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	78
Articolo 145 - Corresponsione della retribuzione	78
CAPO IV - ASSORBIMENTI	78
Articolo 146 - Assorbimenti	78
CAPO V - SCATTI DI ANZIANITÀ	78
Articolo 147 - Scatti di anzianità ed anzianità di servizio	78
CAPO VI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	79
Articolo 148 - Tredicesima mensilità	79
CAPO VII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE	79
Articolo 149 - Previdenza complementare	79
CAPO VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	80
Articolo 150 - Assistenza sanitaria integrativa	80
TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	80
CAPO I - MALATTIA	80
Articolo 151 - Malattia: definizione	80
Articolo 152 - Obblighi delle Parti	80
Articolo 153 - Facoltà delle parti	81
Articolo 154 - L'obbligo di reperibilità del lavoratore, visite mediche di controllo	81
CAPO II - INFORTUNIO	81
Articolo 155 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti	81
Articolo 156 - Il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'Inps	82
Articolo 157 - Anticipazione indennità Inail	82
CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO	82
Articolo 158 - Malattia: il diritto alla conservazione del posto di lavoro	82
Articolo 159 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro	82
CAPO IV - MATERNITÀ E PATERNITÀ	83
Articolo 160 - Congedo per maternità e paternità	83
Articolo 161 - Congedo parentale	84
Articolo 162 - Permessi per allattamento e congedo per assistenza al bambino	84
Articolo 163 - Gravidanza e puerperio: divieto di licenziamento e dimissioni	85
CAPO V - SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI	86
Articolo 164 - Servizio militare di leva	86

Articolo 165 - Richiamo alle armi	86
TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	86
CAPO I - RECESSO	86
Articolo 166 - Recesso dal rapporto di lavoro	86
CAPO II - PREAVVISO	87
Articolo 167 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni	87
Articolo 168 - Indennità sostitutiva del preavviso	87
CAPO III - DIMISSIONI	88
Articolo 169 - Dimissioni: la rinuncia al preavviso, la corresponsione della relativa indennità sostitutiva e aspetti procedurali	88
Articolo 170 - La debenza del trattamento di fine rapporto	88
Articolo 171 - Giusta causa	88
Articolo 172 - Matrimonio	89
CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	89
Articolo 173 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo	89
Articolo 174 - Esclusioni	89
Articolo 175 - Licenziamento simulato	90
Articolo 176 - Licenziamento discriminatorio	90
Articolo 177 - Matrimonio	90
CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	90
Articolo 178 - Trattamento di fine rapporto: criteri di calcolo e anticipazioni	90
Articolo 179 - Modalità di corresponsione	91
Articolo 180 - Decesso del dipendente	91
CAPO VI - RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO	92
Articolo 181 - La restituzione dei documenti	92
di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro	
TITOLO X - VIGENZA CONTRATTUALE	92
CAPO I - VIGENZA CONTRATTUALE	92
Articolo 182 - Decorrenza e durata	92
Articolo 183 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.	92
Articolo 184 - Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.	92
Articolo 185 - Disposizioni finali	93

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

C.C.N.L.

AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO

IMPIEGATI E OPERAI

Costituzione delle parti

L'anno 2016 - il giorno 22 Dicembre 2016 - in Roma,

Tra

- **UAI** - Unione Artigiani Italiani e PMI, rappresentata dal Dirigente Generale Dott. Giuseppe Zannetti, dai Coordinatori Attività Produttive Sig. Gabriele Tullio, dal Coordinatore Strutture e Territorio Sig. Michele Abballe;

- **CONFAE** - Confederazione Attività Economiche, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Antonella Sisti;

e

- **CONFENAL** - Confederazione Nazionale Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale Dott.ssa Silvana Sisti, dai Segretari Confederali Dott.ssa Valentina la Rocca, Dott.ssa Milena Tutino Graneri;

- **CONFENAL FEDAGRI** - Federazione Agricoltori Italiani, Segretari nazionali di settore Dott. Gianpaolo Cuccarano e Dott.ssa Giorgia Serafini;

- **FSE COBAS** - Federazione Sindacati Europei, rappresentata dal Segretario Generale Dott. Francesco Sarcone;

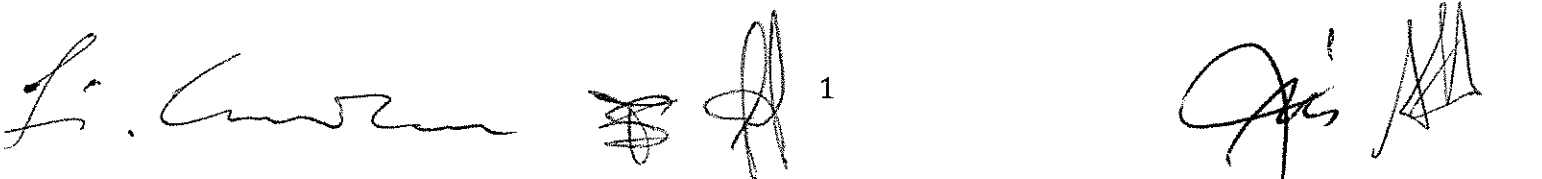
si è stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti del settore dell'Agricoltura e del Florovivaismo, composto da 93 (novantatre) pagine che è stato letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali.

Premessa

Le parti stipulanti il presente Contratto collettivo nazionale del lavoro, di seguito anche C.C.N.L., hanno inteso con la presente disciplina contrattuale regolare il settore dell'Agricoltura e dei Florovivaisti.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla UE, 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.

Infatti, i Governi della UE 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 della occupazione e 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 e all'esercizio della 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.

Le parti, inoltre, pongono particolare attenzione anche alle imprese minori, le quali hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano, pertanto, a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa in tutte le sue forme societarie.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo Contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- il primo livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale;
- il secondo livello territoriale o aziendale, equiparato a quello nazionale;

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 rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

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 e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile.

Alcuni degli obiettivi che le Parti intendono conseguire per sostenere l'economia, si incardinano nelle priorità necessarie per la crescita del sistema economico sociale nazionale, e sono:

- contribuire alla ripresa dei consumi, sia attraverso un adeguamento delle retribuzioni, sia attraverso un alleggerimento degli oneri sulla busta paga dei lavoratori, anche con l'utilizzo degli strumenti legislativi di decontribuzione e detassazione che possano favorire l'assunzione di nuova forza-lavoro e la sopportazione di minori oneri in capo alle imprese;
- sostenere lo sviluppo d'impresa, tramite il finanziamento di azioni formative su misura, integrate sia per i destinatari (imprenditori, collaboratori, lavoratori somministrati), sia per le risorse finanziarie;
- sostenere la permanenza ed il miglioramento delle lavoratrici e dei lavoratori minacciati dalle disparità, anche di genere, e a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro (lavoratori anziani, basso livello di scolarità, lavoratori minacciati da processi di ristrutturazione del settore e/o aziendali);
- contribuire allo sviluppo delle risorse umane delle imprese interessate da interventi di innovazione organizzativa, di processo, di prodotto e/o da un processo di internazionalizzazione;

- innovare i sistemi di competenze e le prassi formative a livello settoriale e territoriale, anche con attenzione a metodologie didattiche attive, con lo scopo primario di sviluppare le conoscenze e metterle al servizio di un'economia sempre più specializzata;
- valorizzare il sistema della bilateralità ex Lege n. 276/2003 e D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- migliorare i livelli di salubrità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative formative per i lavoratori e le imprese;
- valorizzare le competenze acquisite rispettando il modello di certificazione delle competenze al termine dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente e del quadro di riferimento europeo.

Il C.C.N.L. per i dipendenti del settore "AGRICOLTURA" e dei "FLOROVIVAISTI" deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto, le Parti assumono il reciproco impegno a sostenerne la corretta applicazione in tutte le sedi istituzionali competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le stesse si impegnano, altresì, ad elaborare avvisi comuni, finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali, quali ad esempio gli ammortizzatori sociali, sperimentando anche percorsi negoziali.

Le Organizzazioni firmatarie, inoltre, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni dei lavoratori, sono consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità dell'agricoltura e del florovivaismo al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico produttivo, sia con riferimento all'occupazione. Per tale motivo, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore; un sistema che sia funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi, espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali, anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro. In tale ottica, l'obiettivo principale sarà quello di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare", individuano incentivi che potranno essere adottati sotto forma di sostegno diretto al reddito (attraverso finanziamenti, misure creditizie ecc.), anche per il tramite dell'Ente Bilaterale, al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il Legislatore e le Parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un valido strumento per contribuire alla ripresa del sistema economico, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. sostengono la contrattazione collettiva di prossimità, considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.

PARTE GENERALE




TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

CAPO I - VALIDITA', SFERA DI APLICAZIONE E ASSETTI CONTRATTUALI


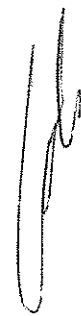

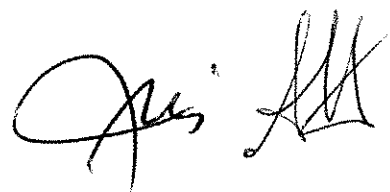
Premessa

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il C.C.N.L. che svolga un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente Contratto.



Articolo 1 - Validità e sfera di applicazione

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale del lavoro disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente delle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali:
 - aziende ortofrutticole;
 - aziende oleicole;
 - aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
 - aziende di allevamento di pesci e altri organismi acquatici (acquacoltura);
 - aziende vitivinicole;
 - aziende fungicole;
 - aziende casearie;
 - aziende tabacchicole;
 - aziende faunistico-venatorie;
 - aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
 - 2) Il presente C.C.N.L. si applica altresì ai dipendenti di imprese, che svolgono attività agricola, condotte in forma singola, societaria ovvero associata, nonché imprese che svolgono attività affini e connesse, ovvero attività dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dell'allevamento di animali, nonché attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale, ovvero di ricezione ed ospitalità come definite dalla legge.
 - 3) Il presente C.C.N.L. regola altresì i rapporti di lavoro dei lavoratori di aziende florovivaistiche e delle imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato. Sono considerate florovivaistiche le aziende che svolgono le seguenti attività:
 - a) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
 - b) produttrici di piante ornamentali da serra;
 - c) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 
- 
- 
- 

- d) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta-semi, talee per fiori e piante ornamentali.
- 4) Il presente C.C.N.L. regola, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente Contratto.

Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale del lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, sotto qualsiasi forma, posti in essere tra le aziende elencate all'articolo 1, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.
- 2) Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e, pertanto, non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.
- 3) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.
- 4) In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni che l'E.Bi.P.I.C. garantisce ai lavoratori iscritti.
- 5) Le quote ed i contributi versati all'E.Bi.P.I.C sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.
- 6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme nazionali, regionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, sia compreso l'impegno da parte delle aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.
- 7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

Articolo 3 - I servizi organizzati in comune da più unità aziendali

1. Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od un'unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 - L'attività a livello nazionale

- 1) Le Parti concordano sulla necessità di intensificare il monitoraggio del mercato commerciale e del mercato del lavoro agricolo e florovivaistico e lo scambio di informazioni sull'andamento del settore, per un efficace rilancio dello stesso.

- 2) A tal fine stabiliscono che, per tutto il periodo di vigenza del presente Contratto, avranno luogo, tra le stesse, incontri con cadenza almeno bimestrale e, comunque, in ogni caso in cui tali incontri vengano richiesti da una delle Parti stipulanti il presente Contratto.
- 3) Il monitoraggio dell'andamento del mercato sarà svolto anche con l'assistenza tecnica dell'E.Bi.P.I.C e terrà conto dei seguenti indici: - fatturato - ricavo medio - movimento dei clienti delle strutture ricettive - lavoratori occupati presso le aziende - mortalità delle imprese del settore - investimenti delle imprese - clima di fiducia delle imprese - clima di fiducia dei consumatori.

Articolo 5 - L'attività a livello territoriale

- 1) Annualmente, su richiesta delle OO.SS dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, la Parte datoriale fornirà gli opportuni dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.
- 2) In tale contesto le Parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive agricole, come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio, potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Articolo 6 - L'attività a livello aziendale

- 1) Le imprese agricole e florovivaistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle Parti, di norma annualmente, in un apposito incontro, alle OO.SS competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.
- 2) Nel corso di tale incontro, le OO.SS verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.
- 3) Le OO.SS dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, USO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 7 - Pari opportunità

- 1) Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
- 2) Con la finalità di rendere possibile l'adozione di ogni misura utile a consentire la parità di trattamento e di opportunità tra i lavoratori, le funzioni relative al monitoraggio del quadro nazionale ed europeo in materia di pari opportunità saranno affidate, ai sensi dell'articolo 26 del presente C.C.N.L., all'E.Bi.P.I.C., che potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche acquisite direttamente o disponibili presso gli organismi bilaterali nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

- 3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
- 4) L'E.B.I.P.I.C. dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle Parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

Articolo 8 - Misure a sostegno del lavoro a livello regionale e sub regionale


- 1) Le Parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree sub regionali, soluzioni capaci di:
 - definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro;
 - promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.
- 2) Sempre a livello regionale, anche per aree sub regionali omogenee, le Parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:
 - gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio;
 - l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione, anche attraverso la partecipazione delle stesse Parti sociali alla loro gestione.
- 3) Le Parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per valutare l'utilità di ogni possibile misura strumentale allo sviluppo del settore in aderenza con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.
- 4) Negli incontri di cui sopra, le Parti valuteranno, altresì, i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.



TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE



CAPO I - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 9 - Contrattazione integrativa

- 1) La contrattazione integrativa si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.


L. Curcio

- 2) Il negoziato di secondo livello si svolge:
 - a livello territoriale per le aziende laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale;
 - a livello aziendale;
- 3) In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.
- 4) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.
- 5) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Articolo 10 - Premio di risultato

- 1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello, che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.
- 2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
- 3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
- 4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
- 5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale prevista dall'articolo 1, comma 67, della Legge n. 247/2007 e dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. n. 93/2008 e successive modificazioni.

Articolo 11 - Indicatori

- 1) Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili.
- 2) In subordine, le Parti stipulanti gli accordi territoriali e/o aziendali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo

restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

Articolo 12 - Materie della contrattazione

1) Fatte salve ulteriori specifiche intese tra le Parti, sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:

- a) lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi;
- b) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- c) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto in materia di contratto a tempo parziale, di cui al titolo V capo II del presente Contratto;
- d) stipula di contratti con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge 29 febbraio 1987, n. 56, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
- e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro;
- f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- g) intervallo per la consumazione dei pasti;
- h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale;
- n) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- q) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
- r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- s) premio di risultato;
- t) regolamentazione nastro orario stagionali;
- u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

2) Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale, qualora non disciplinate nel presente Contratto:

- a) definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- b) definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L.;
- c) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

- d) definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti;
- e) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- f) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;
- g) clausole di uscita;
- h) contratti a termine ed aziende di stagione;
- i) disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali.

Articolo 13 - Clausole di uscita

- 1) Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi, accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il presente Accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente C.C.N.L..
- 2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al Contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L., salva successiva proroga concordata dalle stesse Parti.

Articolo 14 - Retribuzione onnicomprensiva

- 1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro nel campo dell'agricoltura e del florovivaismo, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 12 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.
- 2) Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

Articolo 15 - Archivio dei contratti

- 1) I contratti integrativi territoriali sono depositati, entro 15 giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'E.B.I.P.I.C. e presso gli Enti/Organismi preposti.

CAPO II - ENTI BILATERALI

Premessa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo degli enti bilaterali e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati che non può essere sostitutiva di quella propria delle Parti sociali, hanno convenuto di costituire un proprio ente interprofessionale per la formazione permanente e continua e nell'E.B.I.P.I.C. l'ente bilaterale riferito alle attività di sostegno al reddito, welfare integrativo, salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, apprendistato, conciliazione, certificazione dei contratti, osservatorio e assistenza contrattuale.

Articolo 16 - Operatività dell'Ente Bilaterale per il settore dell'Agricoltura e del Florovivaismo


1) Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono di affidare all'Ente Bilaterale Piccole Imprese e Cooperative, in sigla E.B.I.P.I.C., le funzioni relative alla materia dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'E.B.I.P.I.C. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL e/o agli enti e organismi preposti agli effetti di quanto previsto dalla Legge n. 936/1986;
- istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- attiva una specifica funzione dedicata alla progettazione di attività di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- promuove ogni utile integrazione e raccordi fra le politiche regionali e territoriali dell'agricoltura e del florovivaismo con le azioni promosse a favore dei settori;
- svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

2) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 17 - Sostegno al reddito

1) L'attività relativa agli interventi per il sostegno al reddito è affidata all'E.B.I.P.I.C., che avrà il compito di individuare annualmente le azioni oggetto di finanziamento a valere sulle risorse disponibili.


Li. Luzzano

Articolo 18 - Articolazioni territoriali dell'E.B.I.P.I.C.

1) Nell'ambito delle articolazioni regionali dell'E.B.I.P.I.C. è prevista la promozione delle seguenti attività:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- e) azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

2) All'E.B.I.P.I.C. è, inoltre, affidato lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'E.B.I.P.I.C.:

- a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi;
- b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di apprendistato nonché di contratti a termine;
- c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali.

Articolo 19 - Ulteriori attività demandate all'E.B.I.P.I.C.

1) Alle articolazioni regionali dell'E.B.I.P.I.C. sono demandate le seguenti ulteriori attività:

- raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende;
- assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
- compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Articolo 20 - Finanziamento

- 1) L'attività dell'E.B.I.P.I.C., ivi compresa quella avente ad oggetto l'assistenza contrattuale, è finanziata con un contributo stabilito nella misura dello 0,90% a carico dell'azienda e dello 0,10% a carico del lavoratore sulla paga base. Le Parti si danno atto che, nel computo degli aumenti del Contratto, si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% sulla retribuzione conglobata erogata mensilmente dall'azienda. Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile.
- 2) Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., l'E.d.r. di cui al comma precedente sarà di importo pari a 30,00 € per 13 mensilità.
- 3) Per aderire all'E.B.I.P.I.C., in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale EB11 nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:
 - nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
 - nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
 - nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.
- 4) In alternativa a quanto sopra esposto il versamento può essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento attraverso bonifico bancario c/o: BANCA POPOLARE DIVICENZA S.P.A. IBAN: IT 20 Q 05728 14800 668571148183 - Intestatario: ENTE BILATERALE PER LE PICCOLE IMPRESE E COOPERATIVE in sigla E.B.I.P.I.C., via Domodossola 29, 00183 Roma (RM) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.I.P.I.C. previsto dall'art. 8 dello statuto vigente".
- 5) Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. Tale misura potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate, sia in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti.
- 6) Il quaranta per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'E.B.I.P.I.C. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli E.B.I.P.I.C. competenti per territorio.

Articolo 21 - Conciliazione delle controversie

- 1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle Parti contrattuali coinvolte, all'E.B.I.P.I.C..

CAPO III - FORMAZIONE

Articolo 22 - La formazione professionale e la formazione continua

- 1) L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la crescita professionale degli addetti, la stabilizzazione dell'occupazione nonché l'impiego dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato, valorizzando pertanto la formazione professionale.

- 2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati nazionali ed internazionali.
- 3) I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.
- 4) Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.
- 5) Il sistema degli enti bilaterali ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.
- 6) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.
- 7) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:
 - sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo-assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
 - riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro e lavoro intermittente;
 - consolidato la rete degli Enti Bilaterali evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.
- 8) Le Parti, al fine di potenziare le azioni intraprese in materia di formazione professionale, si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.
- 9) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.
- 10) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sull'Agricoltura e sul Florovivaismo tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le Parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Articolo 23 - Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del Settore Agricolo e florovivaistico

- 1) Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese che applicano il presente CCNL faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del settore agricolo.

CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE

Premessa

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, concordano sull'opportunità di affidare all'E.B.I.P.I.C.:

- a) le attività di studio in ordine all'evoluzione della normativa sociale a livello europeo;
- b) le attività di monitoraggio in merito alle politiche per le pari opportunità;
- c) lo studio e la realizzazione di ogni iniziativa utile in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale;
- d) le attività di garanzia e conciliazione per l'applicazione ed il rispetto del presente C.C.N.L..

Articolo 24 - Evoluzione a livello europeo in materia sociale

- 1) Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.
- 2) In particolare, qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore di cui al presente Contratto, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.
- 3) Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:
 - dialogo sociale europeo settoriale;
 - evoluzione dei Comitati aziendali europei;
 - responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
 - diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
 - Società europea;
 - coordinamento europeo delle politiche contrattuali.
- 4) A tal fine, le Parti concordano di affidare all'E.B.I.P.I.C. l'analisi dell'evoluzione a livello europeo in materia sociale, con particolare attenzione per gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore, al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Articolo 25 - Pari opportunità

- 1) Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano pari opportunità nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità) anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai

vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici agricole.

2) Con riferimento alle tematiche relative alle pari opportunità, all'E.B.I.P.I.C. sono assegnati i seguenti compiti:

- analizzare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore agricolo, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- studiare l'evoluzione della legislazione e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n.635, dei Programmi di azione della Comunità europea n. 82/85 e n. 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- individuare misure concrete idonee per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
- predisporre progetti di azioni positive finalizzati alla salvaguardia e alla valorizzazione dell'occupazione femminile e della crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge n. 125/1991 e dai fondi comunitari preposti;
- favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
- analizzare i dati quantitativi e qualitativi relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della Legge n. 53/2000 e diffondendo le buone pratiche;
- individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale. L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3) Annualmente l'E.B.I.P.I.C. presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati. In questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta una posizione comune tra le Organizzazioni stesse, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Articolo 26 - Occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale

1) Sono affidate all'E.B.I.P.I.C. tutte le attività utili per lo studio e la realizzazione delle iniziative in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'Ente Bilaterale attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri fra le stesse;

- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- raccoglie ed elabora, anche a fini statistici, i dati sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predisporre i progetti formativi per singole figure professionali.

Articolo 27 - Garanzia e conciliazione

1) Le Parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.B.I.P.I.C. per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre l'aggiornamento del contratto, ove necessario. A tal fine l'E.B.I.P.I.C.:

- a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del Contratto;
- b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle imprese che applicano il presente C.C.N.L., non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti dall'articolo 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012 n. 92 e meglio delineati nel D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13; a tale scopo, l'E.B.I.P.I.C. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dell'agricoltura e del florovivaismo;
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

2) In aggiunta a tutto quanto summenzionato le Parti Sociali affidano all'E.B.I.P.I.C. i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:

- svolgere le attività di conciliazione in materia di diritto del lavoro con le modalità e le procedure di cui al seguente articolo 28;
- svolgere le attività di certificazione dei contratti;
- designare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST ex D. lgs. n. 81/08 e ss. mm. ii. che svolgerà le proprie funzioni presso l'azienda/unità produttiva aderente all'E.B.I.P.I.C. e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex articolo 48 D.lgs. n. 81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex articolo 48 D.lgs. n. 81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012.

Articolo 28 - Procedure per la composizione delle controversie collettive

- 1) Le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e, possibilmente, risolte secondo le procedure di seguito indicate.
- 2) Le valutazioni della Parte datoriale e della Parte sindacale dei lavoratori dovranno essere esaminate reciprocamente entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.
- 3) Trascorso tale termine, le Parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno all'E.BI.P.I.C. al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.
- 4) Le Parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.
- 5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le Parti non procederanno ad azioni dirette.
- 6) L'E.BI.P.I.C. dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale.

Articolo 29 - Procedure per l'attività di conciliazione in materia di diritto del lavoro

- 1) La parte interessata alla definizione della controversia di lavoro può richiedere di esperire il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- 2) La Confederazione datoriale ovvero l'Organizzazione dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve comunicare la controversia all'E.BI.P.I.C. per mezzo di lettera raccomandata A/R o a mezzo posta certificata.
- 3) La richiesta del tentativo di conciliazione dovrà essere inviata all'E.BI.P.I.C. nazionale presso la sede sita in Roma (RM) C.A.P. 00183 Via Domodossola, 29, o, qualora esistenti, all'E.BI.P.C. regionale competente per territorio individuato secondo il luogo dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
- 4) Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno, a cura della stessa parte istante, anche alla controparte. La richiesta deve contenere:
 - a) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede legale;
 - b) il luogo ove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
 - c) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - d) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.
- 5) La Commissione di conciliazione sarà così composta :
 - il Presidente dell'E.BI.P.I.C. o persona da lui delegata;

- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza: UAI- UNIONE ARTIGIANI ITALIANI, CONFAE - CONFEDERAZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE, Confederazioni datoriali componenti l'E.B.I.P.I.C.;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori componenti l'E.B.I.P.I.C.: CONFENAL-CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente. La Commissione si riunirà presso un luogo idoneo individuato dall' E.B.I.P.I.C. Nazionale ovvero da quello Regionale ove esistente.



- 6) Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la Commissione di Conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria difensiva contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere esperito entro i successivi trenta giorni. Salvo diverse disposizioni di legge, il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Confederazione datoriale o della Organizzazione sindacale dei lavoratori. La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 412-ter c.p.c. e ss..
- 7) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e a tal fine deve contenere:
 - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
- 8) Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4, c.c., 410 e 411 c.p.c. in sede di Commissione di Conciliazione.
- 9) Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata all' E.B.I.P.I.C. Nazionale.
- 10) In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
- 11) In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.
- 12) Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo articolo 31.

Articolo 30 - Attività di certificazione


- 1) Le parti convengono che l' E.B.I.P.I.C. svolgerà l'attività di certificazione di:
 - contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
 - rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 c.c. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Articolo 31 - Arbitrato


- 1) Ai sensi dell'articolo 412-ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.
- 2) A tal fine, è istituito a cura delle articolazioni territoriali delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma 1; il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.
- 3) L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R, raccomandata a mano o posta certificata. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza una memoria difensiva. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza. Il Collegio è composto da quattro membri, due dei quali designati dalla Organizzazione datoriale UAI - UNIONE ARTIGIANI ITALIANI nonché CONFAE - CONFEDERAZIONE ATTIVITA' ECONOMICHE, territorialmente competenti, un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFENAL - CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.
- 4) I tre membri designati in rappresentanza di ciascuna delle Parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione ai sensi dell'articolo 29 che precede, nell'interesse delle stesse Parti.
- 5) In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
- 6) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
 - a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
 - b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;
 - c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
- 7) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
- 8) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'E.B.I.P.I.C. Nazionale ovvero Regionale ove esistente.

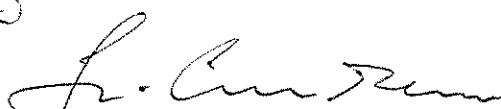
- 9) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento. 
- 10) Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'articolo 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.
- 11) In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'articolo 32, opererà secondo le modalità di cui all'articolo 412-quater c.p.c.
- 12) Conseguentemente, in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.
- 13) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del c.c. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter c.p.c.. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter c.p.c., decide in unico grado il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto (articolo 412 c.p.c.). 

Articolo 32 - Clausola compromissoria

- 1) Ai sensi dell'articolo 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano la possibilità di pattuire, nell'ambito dei contratti individuali di lavoro, clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'articolo 31 del presente Contratto, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione delle controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti in materia di maternità e paternità di cui al presente Contratto.
- 2) La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante della Confederazione datoriale o dell'Organizzazione sindacale dei lavoratori, cui abbiano conferito mandato. 
- 3) La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni.

Articolo 33 - Contributi di assistenza contrattuale

- 1) E' affidato all'E.B.I.P.I.C. lo svolgimento di ogni attività utile alla pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficacia delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro. 
- 2) La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento di dette attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente articolo 20.



Articolo 34 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

- 1) Ferme restando le facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria dell'E.B.I.P.I.C., di un collegio di conciliazione e arbitrato.
- 2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso l'E.B.I.P.I.C..
- 3) L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.
- 4) La segreteria dell'E.B.I.P.I.C., ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.
- 5) Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
- 6) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
- 7) Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Articolo 35 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

- 1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate all'E.B.I.P.I.C., al quale va avanzata la richiesta di convocazione delle parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione.
- 2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, dell'articolo 6, della Legge 15 luglio 1966, n. 604 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.
- 3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Articolo 36 - La procedura di arbitrato relativa al licenziamento individuale

- 1) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

Articolo 37 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale per datori di lavoro con più di 15 dipendenti

- 1) Il Collegio arbitrale, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, (ART.2 DEL D.LGS. N.23/2015) ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si

intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui lo stesso lavoratore abbia richiesto l'indennità di cui al successivo comma 3. Tale regime si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in mancanza di forma scritta.

- 2) Con la pronuncia di cui al comma 1, il Collegio arbitrale condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum* nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali nonché al pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.
- 3) Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al precedente comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità sostitutiva pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
- 4) La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il Collegio arbitrale accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68.
- 5) Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il Collegio arbitrale dichiara estinto il rapporto di lavoro, alla data del licenziamento, e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
- 6) Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il Collegio arbitrale annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum*, quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché *l'aliunde percipiendi*, quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza

applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui al presente articolo al comma 3.

- 7) Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il Collegio arbitrale dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23.

Articolo 38 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale per datori di lavoro fino a 15 dipendenti.

- 1) Il Collegio arbitrale, stabilita l'illegittimità del licenziamento, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.
- 2) Per i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, l'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.
- 3) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 39 - Delegato aziendale

- 1) Nelle aziende agricole e florovivaistiche che occupano più di 5 dipendenti ovvero nelle aziende agricole e florovivaistiche che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.
- 2) Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né può essere colpito da misure disciplinari e/o sanzioni di carattere economico, in costanza di rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Articolo 40 - Dirigenti sindacali

- 1) Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
 - b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

- 2) L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare i nominativi dei delegati eletti alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. La comunicazione per l'elezione di cui alle lettere a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
- 3) I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni l'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 4) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consentano la razionalizzazione dei costi attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Articolo 41 - Permessi sindacali

- 1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 40, nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni quali partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) undici ore mensili, cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Articolo 42 - Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti R.S.A.

- 1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - n. 1 dirigente per ciascuna RSA nelle aziende agricole che occupano più di 5 dipendenti;
 - n. 1 dirigente per ciascuna RSA nelle aziende agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti;
 - fino a n. 2 dirigenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano più di 75 lavoratori.
- 2) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 3) Le sole OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 4) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte vanno ripartite tra le OO.SS. di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di

esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

- 5) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
- 6) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.
- 7) Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli articoli 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 8) Le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 9) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 10) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Articolo 43 - Diritti sindacali: i permessi non retribuiti dei dirigenti sindacali e l'aspettativa in caso di cariche pubbliche e sindacali

- 1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 40 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.
- 2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Articolo 44 - Rappresentante Sindacale del Territorio

- 1) Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L..
- 2) Al RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.
- 3) Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST dovranno essere inviati all'E.B.I.P.I.C.. Al RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:
 - diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
 - diritto di affissione;
 - diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
 - diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.
- 4) In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Articolo 45 - Diritto di affissione

- 1) La RSA ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.
- 2) Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'E.B.I.P.I.C..
- 3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

Articolo 46 - Assemblea

- 1) Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 5 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
- 2) Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle RSA costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.
- 3) La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
- 4) Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'articolo 142.

- 5) Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.
- 6) Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Articolo 47 - Referendum

- 1) Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Articolo 48 - Norma di rinvio

- 1) Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

Articolo 49 - Compiti dell'E.B.I.P.C. in materia di rappresentanza sindacale

- 1) Le Parti affidano all' E.B.I.P.I.C. l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Articolo 50 - Contributi associativi per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

- 1) L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
- 2) La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto a cui l'azienda dovrà versarlo.
- 3) L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.
- 4) L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.
- 5) Le aziende, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che in occasione dell'adesione al presente C.C.N.L. o del rinnovo dello stesso il sindacato stipulante CONFENAL – CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 30,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del C.C.N.L. Il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del C.C.N.L., può rifiutare tale richiesta. Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla CONFENAL - CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI. Le quote trattenute verranno versate attraverso bonifico bancario sul c/c bancario intestato alla CONFENAL - CONFEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI, causale "Contributo straordinario utilizzo C.C.N.L."

- 6) Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 51 - Classificazione del personale

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

- 1) Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.
- 2) Ai fini del presente contratto sono operai florovivaisti i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese florovivaistiche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.
- 3) Gli operai agricoli e gli operai florovivaisti sono inquadrati sulla base di "tre aree professionali".
- 4) Per ognuna delle tre aree, il CCNL individua di seguito le caratteristiche generali ed essenziali per il corretto inquadramento degli operai agricoli e florovivaisti, distinguendoli tra operai specializzati, qualificati e comuni.
- 5) L'individuazione delle mansioni specifiche e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri, per gli operai agricoli, sono affidati alla contrattazione di secondo livello, per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 comma 1 e 2 del presente Contratto.
- 6) Per gli operai florovivaisti il presente Contratto riporta di seguito sotto ogni singola area i relativi profili professionali, a titolo esemplificativo. Pertanto, anche per gli operai florovivaisti, l'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli sotto elencati, il loro inquadramento nelle loro aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati alla contrattazione di secondo livello, con la specifica delle mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei giardinieri il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per i giardiniere specializzato dell'Area 1A.
- 7) Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti aziendali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

AREA 1 A

- 1) Appartengono a quest'area i lavoratori *specializzati* in possesso di titolo ovvero di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti apposita specializzazione.
- 2) A titolo esemplificativo:
 - Addetto di laboratorio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, e con polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di

laboratorio riferite alle analisi dei terreni, alle colture in vitro ovvero ai test sanitari sulle piante;

- Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati ed automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione ed alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- Conduttore di caldaia a vapore che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e secondo 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 un'attività lavorativa polivalente.
- Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse 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 che svolgono più operazioni, compresi i trattori, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività polivalente come conduttore e come meccanico;
- Giardiniere 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 le eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Altresì predisporre ed eseguire lavori di cui sopra con responsabilità degli stessi;
- Ibridatore-selezionatore che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- Potatore "artistico" di piante che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali o alberi di alto fusto;
- Conduttori di caldaia con patente diversa dal primo e secondo grado;
- Conduttori patentati di autotreni-automezzi-trattori;
- Costruttori di serre;
- Eletttricisti;
- Innestatori e ibridatori;
- Meccanici;
- Potatore;
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- Selezionatori di piante innestate;
- Spedizionieri;
- Vivaisti.

AREA 2 A

- 1) Appartengono a quest'area i lavoratori *qualificati* 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.
- 2) A titolo esemplificativo:
 - Addetti agli impianti termici;
 - Aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
 - Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
 - Imballatori;

- Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- Preparatori di acqua da irrorazioni;
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

AREA 3 A

- 1) Appartengono a quest'area i lavoratori *comuni* addetti a mansioni generali o semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

IMPIEGATI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

- 1) Gli impiegati agricoli e florovivaisti si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.
- 2) L'impiegato è adibito a mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico a essa corrispondente. Nel caso in cui, a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea, ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti e il trattamento economico della categoria cui appartiene. Qualora l'impiegato sia adibito temporaneamente invece a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.
- 3) L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica per un periodo di due mesi.
- 4) La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi, non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.
- 5) Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi del presente Contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolte, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.

QUADRO

- 1) Ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.
- 2) In particolare, appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.
- 3) A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.
- 4) Il Quadro a titolo esemplificativo è preposto al coordinamento, sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, garantendo all'azienda adeguato supporto, sia nella fase

d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione. Controlla l'attività dei Responsabili coordinati rispondendo dei risultati complessivi.

1° LIVELLO

- 1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente o con il quadro all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.
- 2) A titolo esemplificativo:
 - direttori tecnici, amministrativi, commerciali, di produzione;
 - direttore centro elaborazione dati;
 - responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agrituristiche, in possesso di idoneo titolo di studio e/o di qualificazione professionale;
 - enologi che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente o con il direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche;
 - progettista, responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini;
 - altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

2° LIVELLO

- 1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.
- 2) A titolo esemplificativo:
 - Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, amministrativo;
 - Enologo che provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica;
 - analista CED che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità e i supporti relativi;
 - analista che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda;
 - ricercatore che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione;
 - altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

3° LIVELLO

- 1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico in relazione alla loro specifica

competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

2) A titolo esemplificativo:

- addetto contabile;
- addetto ai servizi amministrativi e/o commerciali;
- aiuto enologo;
- corrispondente in lingue estere;
- guida turistica, in possesso di abilitazione ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
- addetto ai controlli di qualità, alla tracciabilità, rintracciabilità e origine dei prodotti;
- altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

4° LIVELLO

1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o dei loro superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni contabili, amministrative, commerciali e simili, nonché per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

2) A titolo esemplificativo:

- operatore CED;
- disegnatore tecnico;
- commesso di vendita;
- magazziniere, anche di aziende vitivinicole, cui è affidato il coordinamento delle attività del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda e che su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato e alla relativa registrazione contabile/amministrativa;
- altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

5° LIVELLO

1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

2) A titolo esemplificativo:

- addetto a semplici mansioni di segreteria;
- addetto alle spedizioni;
- terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati;
- aiuto commesso;
- altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

6° LIVELLO

1) Appartengono a questa categoria gli impiegati che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

- 2) A titolo esemplificativo:
- usciere;
 - fattorino;
 - altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

Articolo 52 - Funzioni dell'E.B.I.P.I.C.

- 1) Le Parti convengono di affidare all'E.B.I.P.I.C. il compito di approfondire la materia dell'inquadramento professionale dei lavoratori agricoli e florovivaisti, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti proposte di modifica e di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Articolo 53 - La regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori

- 1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata all'art. 51 del presente Contratto.
- 2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'E.B.I.P.I.C. ai sensi del precedente articolo 52.

Articolo 54 - Passaggi di qualifica e mutamento delle mansioni

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- 2) In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. In tutte le ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
- 3) Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica *in peius* delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita personali. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale firmataria del presente Contratto a cui aderisce o conferisce mandato.
- 4) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo pari a tre mesi.
- 5) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Articolo 55 - Mansioni promiscue

- 1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., premesso che:

- Il D.Lgs.469 del 1997 trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, nonché prevede la possibilità di gestioni da parte di soggetti privati;
- Risulta opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo;

condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali.

In questo quadro, le Parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- concordano che l'articolazione territoriale dell'E.B.I.P.I.C. possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le Parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori, potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli enti bilaterali del settore agricolo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le Parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

CAPO I - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO




Premessa

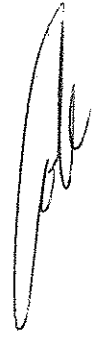

Le Parti, tenuto conto delle norme di legge vigenti in materia di rapporti di lavoro con contenuto formativo, riconoscono l'apprendistato quale lo strumento prioritario sia per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sia per la creazione di percorsi orientati tra sistema scolastico e mondo del lavoro utili a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

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

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Articolo 56 - Tipologie di apprendistato



- 1) Fatte salve le deroghe previste per le attività svolte in cicli stagionali, il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e può essere articolato in una delle seguenti tipologie:
 - a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, rivolto ai giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni;
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
 - 2) Le Parti confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.
 - 3) Ove compatibile con le normative vigenti, possono essere assunti con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità, disoccupati o comunque in situazioni lavorative per le quali la riqualificazione professionale sia uno strumento per agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro.
 - 4) Il contratto di apprendistato può essere stipulato a tempo parziale (part-time), a condizione che le ore di lavoro consentano il completamento del piano formativo.
 - 5) È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
 - 6) Sono fatti salvi, infine, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.
- 
- 

Articolo 57 - Computo dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato

- 1) Fatte salve specifiche previsioni di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi da ogni computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono invece computabili in ogni caso di agevolazioni per nuove assunzioni.

Articolo 58 - Durata

- 1) Il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali ovvero disposte per legge.
- 2) Salvo quanto previsto nei commi seguenti, il contratto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

LIVELLO DA CONSEGUIRE DURATA APPRENDISTATO

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

AREA DA CONSEGUIRE	DURATA APPRENDISTATO
Prima	36 mesi
Seconda	24 mesi
Terza	6 mesi

IMPIEGATI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

LIVELLO DA CONSEGUIRE	DURATA APPRENDISTATO
1° - 2° - 3° livello	36 mesi
4° - 5° livello	24 mesi
6° livello	6 mesi

- 3) La malattia, l'infortunio, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza o altre cause di sospensione involontaria del rapporto o del percorso formativo superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
- 4) Nel caso di attività stagionali e fermi restando i limiti massimi di durata sopra indicati, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione. Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

Articolo 59 - Trattamenti normativi

- 1) Fatte salve diverse previsioni contrattuali, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori "qualificati".

Articolo 60 - Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

- 1) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro (attraverso il libretto formativo del cittadino), anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a sei mesi.

Articolo 61 - Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di effettiva presenza al lavoro.
- 2) Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Articolo 62 - Numero di apprendisti e proporzione numerica

- 1) Il datore di lavoro deve assicurare un'adeguata proporzione fra numero di apprendisti e numero di persone - incluso il titolare e i soci lavoratori - che siano preposti alla supervisione dei primi. Salvo diversi obblighi di legge, tale adeguata proporzione si presume qualora siano rispettati i limiti indicati nella seguente tabella:

Numero di lavoratori qualificati o specializzati presente in azienda	Numero di apprendisti per micro imprese (fino 9 lavoratori in forza)	Numero di apprendisti per aziende con 10 o più lavoratori in forza
Da 0 a 2	Fino a 3	Fino a 3
Da 3 in poi	Fino a 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato	Fino a 2 apprendisti ogni 3 lavoratori qualificati o specializzati

Articolo 63 - Orario di lavoro

- 1) Per consentire un adeguato recupero psico-fisico, è fatto divieto di adibire gli apprendisti minorenni al lavoro notturno; tramite accordi di secondo livello è possibile derogare a tale disposizione, prevedendo tuttavia idonei periodi di riposo.
- 2) All'apprendista si applicano le altre disposizioni in materia di orario di lavoro previste per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Articolo 64 - Retribuzione

- 1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

Periodo di apprendistato	Retribuzione spettante
Primi 12 mesi	60% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 13° al 24° mese	70% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 25° al 36° mese	80% della retribuzione del livello di destinazione

- 2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto sono conservati *ad personam*.

Articolo 65 - Obblighi del datore di lavoro

- 1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:
 - a) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, la formazione necessaria perché possa diventare lavoratore qualificato, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione e consentendo lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
 - b) di accordare all'apprendista i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 - c) di non sottoporre l'apprendista né a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - d) di informare la famiglia dell'apprendista minorenni, su istanza di quest'ultima, circa l'andamento del percorso formativo dell'apprendista stesso.

Articolo 66 - Obblighi dell'apprendista

- 1) L'apprendista deve:
 - a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) anche se in possesso di un titolo di studio, partecipare attivamente, con assiduità e diligenza, alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
 - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

Articolo 67 - Conseguimento della qualifica

- 1) Fatto salvo il recesso di cui all'articolo 68, al termine della durata prevista per il percorso formativo il rapporto prosegue in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- 2) Tale trasformazione comporta implicitamente il riconoscimento al lavoratore della qualifica conseguita, con attribuzione allo stesso del livello di inquadramento previsto al termine del piano formativo.

Articolo 68 - Conclusione del rapporto

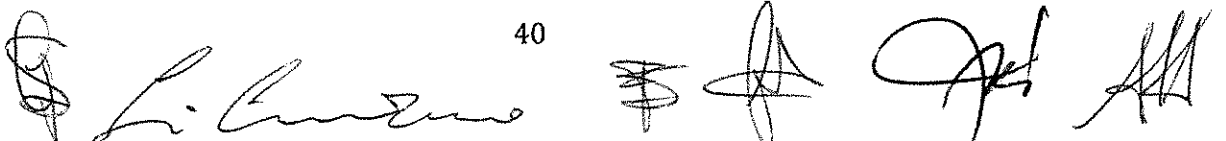
- 1) Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal rapporto di lavoro secondo le motivazioni e con le modalità previste dalla legislazione vigente in materia.
- 2) Al termine del periodo dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine, indipendentemente dal conseguimento della qualifica. Il recesso deve essere in forma scritta e non necessita di motivazioni.
- 3) In caso di mancato preavviso si applica l'indennità sostitutiva prevista da questo C.C.N.L.

Articolo 69 - Referente aziendale per l'apprendistato (tutor)

- 1) Per ogni apprendista il datore di lavoro deve individuare un referente o "tutor" preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.
- 2) Il tutor aziendale è un lavoratore esperto, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito e con i seguenti compiti:
 - affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
 - trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
 - favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
 - collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
 - esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini del conseguimento della qualifica.
- 3) Per essere tutor aziendale è necessario:
 - avere almeno 3 anni di anzianità o in mancanza la maggiore anzianità presente in azienda;
 - possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
 - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
 - frequentare i relativi corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo costituendo, della durata minima di 12 ore (ovvero dalla diversa durata imposta, dalle normative regionali), organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate.

Articolo 70 - Formazione dell'apprendista

- 1) Fatte salve le deroghe per le attività stagionali e per le aziende consortili, il periodo di formazione deve essere concluso entro la data di scadenza del contratto di apprendistato.
- 2) Si definisce "Piano formativo" il percorso formativo dell'apprendista, composto dai seguenti elementi:
 - il numero minimo complessivo di ore di formazione per l'intera durata dell'apprendistato, pari a quanto stabilito dall'accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato-Regioni (120 ore per i giovani privi di titolo di studio, 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria o di qualifica/diploma, 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente) ovvero dalle successive modifiche e integrazioni;
 - la ripartizione delle ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro e dell'intera durata dell'apprendistato, essendo libera l'azienda di anticipare in tutto o in parte il monte ore normalmente previsto nelle annualità successive;
 - i contenuti tecnico-professionali della formazione, definiti in relazione alla qualifica da raggiungere al termine dell'apprendistato ed elencati nelle tabelle "profili e qualifiche apprendistato professionalizzante" come definite dall'ISFOL;
 - le modalità di insegnamento, ritenendo ammissibili sia la formazione in aula, sia in affiancamento ("on the job"), sia ogni forma di formazione a distanza ("Fad") resa



- disponibile dalla tecnologia (e-learning, tele-affiancamento, video-comunicazione, tele-presenza, ecc.);
- l'esternalizzazione del processo (formazione esterna all'azienda, incluso ove disponibile l'offerta formativa pubblica) ovvero la conduzione della formazione interna all'azienda qualora la stessa sia in possesso di ambienti idonei.
- 3) La durata della formazione può essere ridotta se l'apprendista abbia già frequentato corsi formativi in precedenti rapporti di apprendistato ovvero presso l'E.B.I.P.I.C.. La dimostrazione dell'effettiva erogazione delle ore di formazione avviene tramite annotazione nel libretto formativo del cittadino, ovvero attraverso supporti informatici o fogli/registri di presenza.
 - 4) Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa tramite il Fondo che costituiranno le parti stipulanti.
 - 5) Nel caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate e comprovate competenze.
 - 6) Il Piano formativo deve essere definito entro un mese dalla stipula del contratto di apprendistato. La forma scritta non è obbligatoria, ma è utile all'azienda per dimostrare più agevolmente l'effettività della formazione.

A titolo esemplificativo, si allega, al presente Contratto, un modello di Piano formativo.

Articolo 71 – Fac simile piano formativo individuale

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la Sig./ra...

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:
Codice fiscale / Partita iva:
Indirizzo della sede legale:
Indirizzo unità operativa interessata:
Recapito telefonico/fax/e-mail:
Attività:
Contratto utilizzato:
Legale rappresentante (nome e cognome):

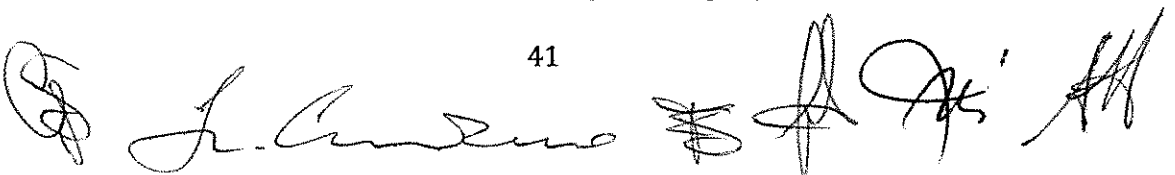
B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome:
Codice fiscale:
Data e luogo di nascita:
Residenza:
Recapito telefonico/fax/e-mail:
Cittadinanza:
Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.lgs. n. 297/2002:

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:
Esperienze lavorative:
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal..... al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato, anche non certificata:
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale):



D. Aspetti normativi

- Data di assunzione
- Qualifica da conseguire
- Durata.....(definito dalla contrattazione collettiva)
- Orario di lavoro a tempo pieno
- Livello di destinazione

E. Tutor

Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

Nome e cognome:
 Codice fiscale:
 Categoria/Livello di inquadramento:
 Anni di esperienza:
 di cui in azienda:

F. contenuti formativi

(Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

1. Competenze di base e trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal Contratto Collettivo)
 - a) Sicurezza
 - b) Qualità
 - c) Comunicazione
 - d) Contrattualistica
 - e) organizzazione aziendale
2. Competenze tecnico-professionali e specialistiche
 - 1)
 - 2)
 - 3).....
3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione:

(N° ORE NEI N° MESI DI APPRENDISTATO CHE VERRANNO EROGATE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA - MEDIANTE MODALITA' IN AFFIANCAMENTO, ON THE JOB E D'AULA - IN PARTICOLARE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO: - A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA LE VARIE TECNICHE DI LAVORAZIONE; - A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA, IL RAPPORTO DI LAVORO E L'IGIENE E LA SICUREZZA SUL LAVORO; -

42

PARTECIPAZIONE A PROBABILI CORSI ORGANIZZATI DALLA PROVINCIA DI

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dalla normativa vigente, dalle direttive regionali, dal contratto collettivo applicato dall'azienda e dai profili formativi e dal quadro delle professioni definiti dagli enti pubblici preposti per la formazione professionale. Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

Data _____

L'Impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del/la Sig./ra
Piano formativo individuale di dettaglio.....

Scheda degli interventi formativi effettuati durante il contratto di apprendistato:
Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)
Durata in ore/periodo:
Modalità adottata:
Firma Tutor Aziendale (a competenza acquisita):
Firma Apprendista (a competenza acquisita):
12 MESI - 1° ANNO:
..... o On the job o Affiancamento o Altro
..... o On the job o Affiancamento o Altro
..... o On the job o Affiancamento o Altro
..... o On the job o Affiancamento o Altro

(N.B.: RIPRODURRE LO SCHEMA SOPRA INDICATO PER OGNI ANNUALITA')
DATA _____
TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

**PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO
PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI
MESTIERE**

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche.

L'offerta formativa pubblica

Le competenze di base trasversali sono conseguite dall'apprendista per il tramite dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, attraverso un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio. L'offerta formativa pubblica è disciplinata dalle Regioni tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La formazione aziendale

La formazione a carattere professionalizzante, gestita e condotta sotto la responsabilità dell'azienda, è finalizzata, secondo modalità e durate dettate dalla disciplina contrattuale, al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

OPERAI

Area multifunzione

- Addetto conduzione macchine agricole
- Addetto in impresa multifunzionale Area produzione animale
- Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
- Addetto in allevamenti Area produzione vegetale
- Addetto in aziende viti-vinicole
- Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo: **ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE**

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo: **ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE**

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo: **ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE**

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo: **ADDETTO IN ALLEVAMENTI**

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.



Profilo formativo: **ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE**

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.



Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo: **ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE**

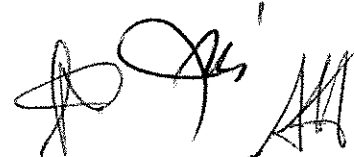
Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.



Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;



- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

Area contabile, amministrativa
 Area informatica
 Area della produzione

Profilo formativo: ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche


- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;
- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo: ADDETTO AREA INFORMATICA

Competenze tecnico-professionali generali


- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
 - conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;
 - conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
 - conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
 - conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.
- 

Profilo formativo: **ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE**



Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
 - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- 

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Articolo 72 - Competenze dell'Ente bilaterale in materia di apprendistato

- 1) L'E.B.I.P.I.C. costituisce specifiche Commissioni di certificazione a livello regionale. Tali Commissioni, ovvero in mancanza l'E.B.I.P.I.C. stesso, provvedono a:
 - esprimere, anche con silenzio assenso (che si presume in mancanza di risposta entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta) il proprio parere di conformità dei contratti di apprendistato che gli vengano sottoposti, in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del Piano formativo se documentato in forma scritta;
 - concordare con le Regioni e le Province autonome, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel Piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - elaborare gli indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti, sulla base del monitoraggio a livello europeo dei cambiamenti e delle
- 
- 

innovazioni tecnologiche, così come le eventuali competenze trasversali di base da acquisire, individuate - quanto a contenuti e durata della relativa formazione - in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso;

- definire, in accordo con la normativa regionale in materia, le materie trattate nei corsi per tutor di cui all'art. 69 (quadro normativo dell'apprendistato, ruolo del tutor nella sua relazione con l'apprendista, progettazione del percorso formativo e la sua valutazione finale, etc...)

CAPO II - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 73 - Lavoro a tempo parziale

- 1) Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
- 2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati; l'incremento dell'occupazione di particolari categorie di lavoratori (giovani, madri, anziani) e di risposta a particolari esigenze dei lavoratori (es.: esigenze familiari).
- 3) Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente Contratto.
- 4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge n. 56/1987. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dai successivi articoli del presente Capo.
- 5) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
- 6) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Articolo 74 - Stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

- 1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:
 - a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
 - b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.
 - c) solo con il preventivo consenso del lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione;
 - d) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'articolo 2, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;

- e) il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento ed ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa;
- 2) Salvo specifico accordo tra le parti, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Articolo 75 - Principi regolatori, lavoro supplementare e straordinario

- 1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
- a) volontarietà di entrambe le parti;
 - b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
 - d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
 - e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.
- 2) Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
- 3) Ai sensi dei commi 2 e 3, dell'articolo 3, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare.
- 4) Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 142 secondo le modalità previste dall'articolo 145, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 142.
- 5) Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente Contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Articolo 76 - Verifica della corretta applicazione

- 1) Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, ultima frase, del D.lgs. n. 61/2000, e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSA, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Articolo 77 - Clausole elastiche

- 1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time

per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

- 2) L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.
- 3) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.
- 4) Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 25% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con un'indennità annuale pari ad un massimo di 120 euro non cumulabili, liquidabili entro il 30 giugno dell'anno successivo.
- 5) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
- 6) Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica, con un preavviso di almeno un mese.
- 7) A seguito dell'esercizio del diritto di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 78 – Il lavoro a tempo determinato

- 1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, è consentita l'assunzione del personale con pre-fissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 5, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'articolo 81.
- 2) Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previste dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nel presente Contratto.
- 3) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.
- 4) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
- 5) Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore agricolo e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà

prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui all'articolo 81.

- 6) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Articolo 79 - Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è fissata in 15 giorni di lavoro effettivo per tutti livelli di inquadramento del personale normati nel presente C.C.N.L.. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, si applicherà la disciplina del periodo di prova di cui al presente articolo qualora sia intercorso tra un contratto e l'altro un intervallo di tempo pari ad almeno otto mesi.
- 2) Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza atto scritto, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto, qualora maturato.

Art. 80 - Divieti

- 1) L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- 2) In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Articolo 81 - Limiti quantitativi

- 1) Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare n. 2 contratti di lavoro a tempo determinato.
- 2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato, per i datori di lavoro che occupano più di cinque dipendenti in ciascuna unità produttiva, non potrà essere superiore al 40 per cento, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Articolo 82 – Esenzione dall'applicazione dei limiti quantitativi

- 1) I limiti previsti dal precedente articolo non si applicano:
 - alle aziende di stagione, ai sensi degli articoli seguenti;
 - per lavoratori di età superiore ai 50 anni;
 - nella fase di avvio di nuove attività e/o ripresa di attività produttiva a seguito di un periodo biennale di inattività per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società o dalla ripresa dell'attività lavorativa;
 - ai lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
 - ai lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
 - ai lavoratori impegnati in attività formative;
 - ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale;
 - per i periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
 - per esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.
- 2) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.
- 3) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 83 - Stagionalità

- 1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- 2) Il settore agricolo e florovivaistico è per sua natura quello più strettamente legato alla stagionalità del lavoro, tenuto conto delle regioni interessate, delle caratteristiche dei territori, della valorizzazione di specifiche produzioni locali nonché del ciclo delle attività connesse ai vari momenti dell'anno.
- 3) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 81 per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Articolo 84 - Mobilità territoriale della manodopera

- 1) Le parti, su richiesta di una di essa, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le parti si confronteranno nelle apposite sedi al fine di definire interventi *ad hoc* in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.
- 2) Le aziende dovranno indicare, alle sezioni o ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore

previsionale e non vincolante, contestualmente i lavoratori agricoli dovranno iscrivere nelle liste di mobilità.

- 3) Le parti si attiveranno presso i competenti organi pubblici per ottenere in favore delle aziende interessate interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi. Altresì le parti nel corso di determinati incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli organismi pubblici competenti, quali :
- Funzionalità e potenziamento dei servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
 - Vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
 - Studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.
- 4) Le parti per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini d'impiego.

Articolo 85 - Lavoratori migranti

- 1) L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, considerata l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.
- 2) Si considerano "migranti" i lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione. Altresì si considerano "migranti" i lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quella della prestazione lavorativa sia superiore a 40 km.
- 3) Per detta manodopera la contrattazione di secondo livello dovrà definire norme dirette ad assicurare:
- Il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e il relativo ritorno.
 - La soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.
- 4) Ai lavoratori di cui i precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantiti l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:
- Avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi comprese considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
 - Rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui l'art 2139 c.c.;
 - Obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
 - Guasti a macchine o a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Articolo 86 - Trasporti e asili nido

- 1) Relativamente i problemi di trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni, esaminare problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.



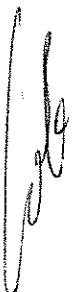
Articolo 87 - Monitoraggio

- 1) In coerenza con lo spirito del presente Accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica annualmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo, il numero dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- 2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.
- 3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'E.B.I.P.I.C. territoriale, ove informato dei dati sopra indicati, potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.
- 4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli predisposti dall'E.B.I.P.I.C., da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.



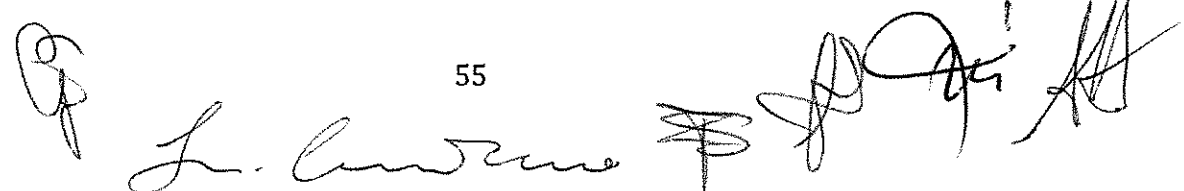
Articolo 88 - Diritto di precedenza

- 1) Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato, effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.



Articolo 89 - Formazione obbligatoria

- 1) Le Parti stabiliscono di affidare al Fondo costituendo il compito di sviluppare iniziative obbligatorie ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale. Tale condizione si considera assolta mediante la partecipazione obbligatoria per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, superiore a 6 mesi, a corsi di formazione, anche a distanza, della durata di 4 ore.



CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Articolo 90 – Tipologie di somministrazione, presupposti e percentuale dei lavoratori

- 1) E' consentita l'assunzione del personale, con pre-fissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, ai sensi del comma 4, dell'articolo 20, del D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.
- 2) La somministrazione è ammessa nei seguenti casi:
 - Attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
 - Esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione ed alla vendita dei prodotti aziendali;
 - Sostituzione dei lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate ai sensi del D.Lgs. n.81/08;
 - Sostituzione dei lavoratori assenti;
 - Esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
 - Necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinarie cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
 - Impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente;
 - Temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.
- 3) Tale contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, è concluso fra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
- 4) Per i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di somministrazione a tempo determinato.
- 5) Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione a tempo determinato per i datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti in ciascuna unità produttiva non potrà essere superiore al 75 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
- 6) Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato.
- 7) Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 75 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere

somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Articolo 91 - Le comunicazioni del datore di lavoro

- 1) L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'E.B.I.P.I.C. il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'azienda.
- 2) In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'E.B.I.P.I.C. territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. L'E.B.I.P.I.C. territoriale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Articolo 92 - La progettazione di iniziative dell'Ente bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei

- 1) L'E.B.I.P.I.C. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

CAPO V - LAVORO INTERMITTENTE

Articolo 93 - Lavoro intermittente

- 1) Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.
- 2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
- 4) In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- 5) Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo seguente.
- 6) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori

L. Cantano

adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Art. 94 - Indennità di disponibilità

- 1) Al lavoratore spetta una indennità mensile di disponibilità pari al 20% della retribuzione oraria prevista dal presente Contratto per i diversi livelli di inquadramento, divisibile in quote orarie, ed è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale e assistenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo e assistenziale.
- 2) In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
- 3) Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Art. 95 - Forma e comunicazioni

- 1) Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a) durata e ipotesi che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 95;
 - b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
 - d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- 2) Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza triennale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 96 - Assunzione

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la data di assunzione;
 - b) l'unità produttiva di assegnazione;
 - c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) il trattamento economico.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
 - a) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - b) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
 - c) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
 - d) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - e) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
 - f) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze in relazione anche alle mansioni e all'inquadramento, se dovuti;
 - g) documento d'identità e codice fiscale.
- 4) Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- 5) Se si tratta di lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 97 - Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, senza atto scritto, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto, qualora maturato.
- 2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

- 3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 4) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:
 - 120 giorni lavorati per gli impiegati Quadri e di 1° livello;
 - 80 giorni lavorati per gli impiegati di 2° e 3° livello;
 - 40 giorni lavorati per gli impiegati di 4° e 5° livello;
 - 25 giorni lavorati per gli impiegati di 6° livello;
 - 40 giorni lavorati per gli operai agricoli e florovivaisti classificati nell'area prima;
 - 30 giorni lavorati per gli operai agricoli e florovivaisti classificati nell'area seconda;
 - 25 giorni lavorati per gli operai agricoli e florovivaisti classificati nell'area terza;
- 5) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge n. 604/1966.
- 6) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 98 - Orario normale settimanale

- 1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in trentanove ore settimanali.
- 2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientrano in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
- 3) Le Parti stipulanti il presente Contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
- 4) Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.
- 5) Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 39 ore settimanali.
- 6) Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
- 7) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L..
- 8) I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario settimanale.

Articolo 99 - Distribuzione dell'orario normale settimanale

- 1) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 6 giornate per il personale impiegatizio e per il personale non impiegatizio.
- 2) Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale richiamati dalla peculiare natura dell'attività svolta potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Articolo 100 - Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

- 1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.
- 2) Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero richiamati dalla peculiare natura dell'attività svolta potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Articolo 101 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

- 1) In relazione alle peculiarità del settore agricolo e florovivaistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal successivo articolo 102 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.
- 2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 98 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 98 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
- 3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 98 non potrà superare le cinque settimane consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le 7 ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
- 4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva.
- 5) Qualora le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.
- 6) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Articolo 102 - Durata massima dell'orario di lavoro

- 1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4, dell'articolo 4, del D.lgs.n. 66/2003, è stabilito in sei mesi.
- 2) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 103 - Riduzioni o variazioni dell'orario

- 1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 98, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 39 ore.
- 2) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977.
- 3) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.
- 4) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno seguente.
- 5) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- 6) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Articolo 104 - Lavoro straordinario

- 1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'articolo 98 del presente Contratto sono considerate lavoro straordinario.
- 2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 360 ore annue per ogni lavoratore.
- 3) Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la R.S.U aziendale R.S.A., nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.
- 4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:
 - a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;
 - b) lavoro straordinario notturno: 20%;

- c) lavoro straordinario festivo: 20%;
 - d) lavoro straordinario festivo notturno: 25%.
- 6) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite senza maggiorazioni.
 - 7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 105 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

- 1) Le Parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.
- 2) Le Parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.
- 3) Tutto ciò premesso, le Parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.
- 4) I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 98, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.
- 5) In tali accordi, le Parti attiveranno una "Banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

Articolo 106 - Riposi compensativi e Banca delle ore

- 1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, con riferimento ai rapporti di lavoro disciplinati dal presente Contratto, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 104, al godimento di riposi compensativi ai sensi dell'articolo 5, comma 5, D.lgs. n. 66/2003.
- 2) Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente Contratto, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la Banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:
 - i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo i periodi dell'anno di alta stagionalità

dall'utilizzo dei permessi. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

- 3) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti e, pertanto, si chiarisce che eventuali riposi non goduti entro l'anno devono intendersi cumulabili con quelli dell'anno successivo.
- 4) Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
- 5) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
- 6) L'istituto della "Banca delle ore" si applica solo con riferimento al lavoro straordinario, con l'ulteriore specificazione che la norma di cui all'art. 104, comma 3, trova applicazione soltanto in caso di accordo tra Azienda e lavoratore (sentita - ove presente - la RSA), mentre la disciplina di cui al presente articolo è di applicazione generale. Pertanto, per tutti i lavoratori per i quali l'azienda abbia optato per l'attivazione dell'istituto della "Banca Ore", le ore di straordinario effettuate, non saranno retribuite con una maggiorazione ma attraverso l'utilizzo dei riposi compensativi.

Articolo 107 - Recupero

- 1) E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Articolo 108 - Intervallo per la consumazione dei pasti

- 1) E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di due ore al giorno.

Articolo 109 - Lavoro notturno

- 1) Le ore di lavoro ordinario svolto dalle ore ventitré alle ore cinque verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15 %. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale richiamati dalla peculiare natura dell'attività svolta potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Articolo 110 - Lavoratori notturni

- 1) Ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 26 novembre 1999, n. 532 e successive modifiche ed integrazioni, l'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.
- 2) I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
- 3) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione di orari plurisettimanali.

- 4) Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della Legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3.
- 5) Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al D.lgs. n. 532/1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
- 6) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi all'E.B.I.P.I.C. per le procedure di conciliazione di cui al presente Contratto.
- 7) I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.
- 8) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del D.lgs. n. 532/1999.

CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 111 - Riposo settimanale

- 1) Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica. Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro la Domenica il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere in un altro giorno della settimana.
- 2) Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo restando il loro diritto al riposo settimanale la regolamentazione di tale riposo è demandata alla contrattazione aziendale, in applicazione dell'art 8, L.n.370/1934.
- 3) In sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo settimanale.

Articolo 112 - Lavoro domenicale

- 1) Le ore di lavoro ordinarie prestate di domenica dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 10% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 142. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
- 2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal comma precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

CAPO V - FESTIVITÀ

Articolo 113 - Festività: trattamento normativo ed economico

- 1) È considerato lavoro festivo quello prestato in occasione delle seguenti ricorrenze:
 - Festività nazionali:
 - a) Anniversario della Liberazione 25 aprile
 - b) Festa del Lavoro 1 maggio
 - c) Festa della Repubblica 2 giugno

- Festività infrasettimanali:

- a) Capodanno 1 gennaio
- b) Epifania 6 gennaio
- c) Lunedì di Pasqua Mobile
- d) Assunzione 15 agosto
- e) Ognissanti 1 novembre
- f) Immacolata Concezione 8 dicembre
- g) S. Natale 25 dicembre
- h) S. Stefano 26 dicembre
- i) Patrono della Città


- 2) Le ore di lavoro ordinario prestate nei giorni festivi elencati nel comma 1, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 10% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 142. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
- 3) In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende agricole il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.
- 4) Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.
- 5) A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
- 6) Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
- 7) 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 o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari o nei casi di aspettativa non retribuita.

Articolo 114 - Festività soppresse: trattamento normativo ed economico


- 1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della Legge 5 marzo 1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.
- 2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
- 3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.
- 4) Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
- 5) Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

CAPO VI - MINORI

Articolo 115 – Tutela dei minori

- 1) Il lavoro dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
- 

Articolo 116 - Orario di lavoro e riposo dei minori



- 1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 39 settimanali.
 - 2) I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
 - 3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti o per l'interruzione meridiana di riposo non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
 - 4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni.
 - 5) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge n. 977/1967, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.
 - 6) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.
- 

Articolo 117 – Retribuzione dei minori

- 1) La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base comprensiva di contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello, secondo le disposizioni legislative vigenti.
- 2) La corresponsione di una retribuzione inferiore può essere giustificata solo nel caso in cui ai lavoratori minorenni siano attribuite mansioni meno impegnative di quelle assegnate ai lavoratori maggiorenni.

CAPO VII - FERIE

Articolo 118 - Computo del periodo di ferie

- 1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.
 - 2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 113, le giornate non più festive agli effetti civili. Conseguentemente, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti
- 
- 

per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Articolo 119 - La determinazione del periodo di ferie

- 1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
- 2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
- 3) Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
- 4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

Articolo 120 - Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie

- 1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
- 2) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
- 3) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
- 4) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
- 5) Le ferie potranno anche essere concesse durante il periodo di preavviso.
- 6) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
- 7) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.
- 8) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Articolo 121 - Il prolungamento del periodo di ferie e la sospensione dell'attività aziendale

- 1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal

lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

- 2) È affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

CAPO VIII – CONGEDI E PERMESSI SPECIALI

Articolo 122 - Congedo per matrimonio

- 1) Il personale che non sia in periodo di prova ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.
- 2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 25 giorni di anticipo.
- 3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
- 4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
- 5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 123 - Permessi per decesso e gravi infermità

- 1) In applicazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
- 2) La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.
- 3) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 4) Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Articolo 124 - Congedi per gravi motivi familiari

- 1) Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

- 2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- 4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall' articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

Art. 125 - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

- 1) La dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
- 2) Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al precedente comma.
- 3) Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
- 4) Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
- 5) La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 126 - Permessi per elezioni

- 1) Ai sensi dell'articolo 11 della Legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Articolo 127 - Permessi per lavoratori studenti - (Diritto allo studio)

- 1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
- 2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
- 3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
- 4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- 5) Nelle aziende che occupano fino a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 6) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
- 7) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- 8) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- 9) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
- 10) Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

- 11) E' demandato alle Organizzazioni Sindacali, contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 128 - Doveri del lavoratore

- 1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
- osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 129;
 - svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
 - conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
 - non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
 - usare modi ed atteggiamenti cortesi con il pubblico e comportamenti orientati alla soddisfazione delle esigenze della clientela;
 - non ritornare o trattenersi nei locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro prestabilito, eccetto che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa stessa. Sono fatte salve eventuali specifiche disposizioni normative in materia;
 - attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali;
 - comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;
 - rispettare le altre disposizioni regolamentari interne rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro, in quanto connesse alla organizzazione aziendale, nonché ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Articolo 129 - Sanzioni disciplinari

- 1) Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
- ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo;
 - licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.
- 2) Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, più gravi dell'ammonizione verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

- 3) La procedura di contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente una volta che il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- 4) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 5) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
- 6) Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
- 7) I termini di cui al punto precedente possono essere sospesi, se sopraggiungono provati, oggettivi impedimenti di forza maggiore.

Articolo 130 - Comportamenti sanzionabili

- 1) In via esemplificativa e non esaustiva, incorre nei provvedimenti disciplinari dell'ammonizione verbale, dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore che:
 - a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 3 giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
 - d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
 - e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
 - f) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;
 - g) ometta di comunicare tempestivamente all'azienda la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;
 - h) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall'azienda, quando la mancanza non cagioni danni alle persone;
 - i) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
 - j) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;
 - k) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - l) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
 - m) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
 - n) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall'azienda;
 - o) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

- p) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- 2) L'ammonizione verbale e l'ammonizione scritta sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.
- 3) Di norma, l'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la multa e la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla multa ed alla sospensione anche in assenza di recidiva.
- 4) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare e per giusta causa si applica per le seguenti mancanze:
- a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi, senza notificazioni;
 - b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - c) grave insubordinazione verso i superiori;
 - d) grave danneggiamento al materiale aziendale;
 - e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;
 - f) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - g) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
 - h) danneggiamento volontario, o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;
 - i) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
 - j) concorrenza sleale;
 - k) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia;
 - l) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione ai sensi dell'articolo 70 e ss. del D.lgs. n. 276/2003;
 - m) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;
 - n) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda;
 - o) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
 - p) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;
 - q) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;
 - r) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;
 - s) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - t) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.
- 5) In caso di grave violazione delle norme disciplinari, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni.

- 6) In caso di comminazione del licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento della sospensione.
- 7) Le presenti norme, nonché quelle contenute nei regolamenti ed accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
- 8) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 comma 4, della Legge n. 300/1970, ovvero di quelle previste dal presente C.C.N.L..
- 9) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
- 10) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.
- 11) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite e/o dei danni arrecati all'impresa nei limiti ad esso imputabili. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

Articolo 131 - Assenze non giustificate

- 1) L'eventuale assenza va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
- 2) L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo saranno sanzionate nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui agli articoli che precedono.
- 3) In particolare, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 142 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata, il datore di lavoro potrà:
 - a) applicare una multa non eccedente un importo pari al 20% (venti per cento) della retribuzione giornaliera stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
 - b) comminare il licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.
- 4) Sono fatte salve le disposizioni in materia di assenza per malattia, debitamente e tempestivamente documentate.

Articolo 132 - Consegne e rotture

- 1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
- 2) Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
- 3) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Articolo 133 - Utensili di lavoro: obblighi del datore di lavoro

- 1) Il datore di lavoro è tenuto a fornire attrezzi ed utensili ai lavoratori.
- 2) Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Articolo 134 - Utensili di lavoro: il risarcimento danni in caso di furto imputabile al personale

- 1) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
- 2) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 135 - Quadri: Disposizioni generali

- 1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
- 2) Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 Maggio 1985, n. 190. Pertanto sono considerati Quadri quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o coordinamento dell'attività aziendale.

Articolo 136 - Indennità di funzione

- 1) A i Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

Livello	Importo Euro
Quadro	24,00

Articolo 137 - Variazione e mansioni di qualifica

- 1) In base all'art. 6 della L. 13 maggio 1985, n. 190, nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

Articolo 138 - Responsabilità civile verso terzi

- 1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 139 - Elementi della retribuzione

- 1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
 - a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 143, comprensiva dell'indennità di contingenza di cui all'articolo 144 e di caropane prevista dalla legge;
 - b) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità dal presente Contratto.

Articolo 140 - La regolamentazione del trattamento economico

- 1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 141 - Determinazione della retribuzione giornaliera

- 1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
- 2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 142 - Determinazione della retribuzione oraria

- 1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 169.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 143 - Paga base nazionale

- 1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile:

OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Tabella n. 1			
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI			
AREE PROFESSIONALI	22.12.2016	1.11.2017	1.1.2019
AREA 1 Operai specializzati	€ 1.270,00	€ 1.274,00	€ 1.278,00
AREA 2 Operai qualificati	€ 1.180,00	€ 1.183,50	€ 1.187,00
AREA 3 Operai comuni	€ 1.105,00	€ 1.109,00	€ 1.113,00

IMPIEGATI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Tabella n. 2			
IMPIEGATI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI			
LIVELLO	22.12.2016	1.11.2017	1.1.2019
Quadro	€ 1.420,00	€ 1.424,00	€ 1.429,00
1° livello	€ 1.350,00	€ 1.354,00	€ 1.358,50
2° livello	€ 1.285,00	€ 1.289,00	€ 1.294,00
3° livello	€ 1.250,00	€ 1.254,00	€ 1.259,50
4° livello	€ 1.190,00	€ 1.193,50	€ 1.198,00
5° livello	€ 1.155,00	€ 1.159,00	€ 1.163,50
6° livello	€ 1.105,00	€ 1.109,00	€ 1.113,00

Articolo 144 - Indennità di contingenza

- 1) La paga base nazionale è comprensiva dell'indennità di contingenza.

CAPO III - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 145 - Corresponsione della retribuzione

- 1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi del giorno 15 del mese successivo.
- 2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al sessanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
- 3) Ai sensi della Legge 5 gennaio 1953, n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO IV - ASSORBIMENTI

Articolo 146 - Assorbimenti

- 1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 143 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

CAPO V - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 147 - Scatti di anzianità ed anzianità di servizio

- 1) A tutto il personale verranno riconosciuti quattro scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

- 2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità matura a decorrere dalla data di assunzione.
- 3) Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
- 4) Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTI
QUADRO	€ 20,00
1	€ 19,50
2	€ 17,50
3	€ 16,00
4	€ 15,50
5	€ 14,00
6	€ 13,50
AREA 1	€ 17,50
AREA 2	€ 15,50
AREA 3	€ 13,50

- 5) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
- 6) Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, al momento di maturazione del nuovo scatto saranno erogati gli importi relativi a quelli corrispondenti al livello superiore raggiunto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.
- 7) Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti gli importi degli scatti di anzianità stabiliti per il livello di inquadramento di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.

CAPO VI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 148 - Tredicesima mensilità

- 1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
- 2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.


CAPO VII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 149 - Previdenza complementare

- 1) Le Parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad istituire un Fondo pensione complementare, a capitalizzazione individuale, in forma di associazione.

CAPO VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 150 - Assistenza sanitaria integrativa

- 1) Le Parti convengono di affidare all'E.B.I.P.I.C. il compito di definire, entro il termine di validità del presente C.C.N.L. soluzioni operative in grado di garantire un adeguato servizio di sanità integrativa.
- 

TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



CAPO I - MALATTIA



Articolo 151 - Malattia: definizione

- 1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo capo.

Articolo 152 - Obblighi delle Parti

- 1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
 - 2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro. Resta fermo, per il lavoratore, l'obbligo di comunicare al medico il codice fiscale e l'indirizzo al quale è reperibile, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale. Resta in capo allo stesso lavoratore l'obbligo di informare il proprio datore di lavoro dell'assenza e dell'indirizzo al quale è reperibile per i controlli medico-fiscali. L'obbligo per il lavoratore di presentare e/o di inviare in forma cartacea l'attestazione al datore di lavoro e il certificato all'INPS sussiste solo nei casi in cui il medico rilasci la certificazione in forma cartacea e non proceda all'invio online del certificato a causa di particolari problemi tecnici. Il lavoratore può comunque chiedere al medico una copia cartacea del certificato trasmesso online.
 - 3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
 - 4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
 - 5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di
- 
- 

presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui all'articolo 158 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso e la formalizzazione secondo le vigenti disposizioni di legge delle dimissioni stesse.

- 6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
- 7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962, n. 283 ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Articolo 153 - Facoltà delle Parti

- 1) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 154 - L'obbligo di reperibilità del lavoratore e le visite mediche di controllo

- 1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
- 2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
- 3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
- 4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 63, D.lgs. n. 151/2000, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 155 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti

- 1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
- 2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

- 3) Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 156- Il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'INPS

- 1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Articolo 157 - Anticipazione indennità INAIL

- 1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro potrà decidere se corrispondere al lavoratore, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea o assoluta e qualora la anticipasse ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.
- 2) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente. Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 158 - Malattia: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

- 1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni nell'arco dell'ultimo biennio, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno successivo.
- 2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'ultimo biennio i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
- 3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
- 4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 159 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

- 1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo precedente, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a trenta giorni, alle seguenti condizioni:
- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
 - b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.
- 2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.
- 3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 158; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

CAPO IV – MATERNITA' E PATERNITA'

Articolo 160 – Congedo per maternità e paternità

- 1) Secondo le modalità stabilite al D.Lgs. n. 151/2001, capo III artt. 16-27 e successive modificazioni, durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- 2) In particolare, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- 3) In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DTL su richiesta della lavoratrice.
- 4) Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore secondo le modalità stabilite al D.Lgs. n. 151/2001, capo IV artt. 28-31.
- 5) Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
- 6) I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Articolo 161 - Congedo parentale

- 1) Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro congedo parentale, secondo le modalità stabilite al D.Lgs. n. 151/2001, capo V artt. 32-36 e successive modificazioni per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.
- 2) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.
- 3) Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione del congedo parentale giornaliera o oraria.
- 4) La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.
- 5) Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità e di almeno 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Articolo 162 - Permessi per allattamento e congedo per assistenza al bambino

- 1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
- 2) Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
- 3) La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c), del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
- 4) I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
- 5) Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
- 6) L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.
- 7) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
- 8) I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Articolo 163 - Gravidanza e puerperio: divieto di licenziamento e dimissioni

- 1) La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
- 2) Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
- 3) Ai sensi del D.lgs. n. 151/2001, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
- 4) Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'articolo 28 del citato D.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
- 5) La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'articolo 54, comma 9, del suddetto D.lgs. n. 151/2001.
- 6) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
- 7) Ai sensi dell'articolo 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
- 8) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
- 9) La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, D.lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.
- 10) In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54 del D. Lgs n. 151/2001, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.
- 11) Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere

complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 142.

- 12) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

CAPO V - SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI

Articolo 164 - Servizio militare di leva

- 1) Per la disciplina relativa al servizio militare di leva, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Articolo 165 - Richiamo alle armi

- 1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
- 2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
- 3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).
- 4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
- 5) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 166 - Recesso dal rapporto di lavoro

- 1) Fermo restando quanto previsto dalle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 e ss.mm., nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo. Il preavviso può essere comunicato anche mediante telegramma, o tramite posta elettronica certificata equiparata a raccomandata con ricevuta di ritorno, come stabilito dalla vigente normativa (D.P.R. 11 Febbraio 2005, n.68).

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 167 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) Fino a 5 anni di servizio compiuti:

LIVELLO	GIORNI DI CALENDARIO
Quadro - 1	60
2 - 3 - AREA 1	30
4 - 5 - AREA 2	20
6 - AREA 3	15

b) Oltre i 5 anni di servizio:

LIVELLO	GIORNI DI CALENDARIO
Quadro - 1	90
2 - 3 - AREA 1	45
4 - 5 - AREA 2	30
6 - AREA 3	20

c) Oltre i 10 anni di servizio:

LIVELLO	GIORNI DI CALENDARIO
Quadro - 1	120
2 - 3 - AREA 1	60
4 - 5 - AREA 2	45
6 - AREA 3	20

Articolo 168 - Indennità sostitutiva del preavviso

- 1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
- 2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
- 3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
- 4) Nei casi di licenziamento, il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 169 - Dimissioni: la rinuncia al preavviso, la corresponsione della relativa indennità sostitutiva e aspetti procedurali

- 1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 167, ferme restando in difetto le norme di cui al presente articolo.
- 2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto secondo quanto previsto dall'art. 2121 del codice civile.
- 3) Il lavoratore dimissionario deve obbligatoriamente attenersi alla procedura di rilascio delle dimissioni, ai fini della validità delle stesse, contenuta nei D. Lgs. n. 151/2015 e nel D.M. 15.12.15.
- 4) In particolare, il lavoratore dovrà compilare l'apposito modulo online predisposto, direttamente o con l'aiuto di soggetti intermediari abilitati, quali patronati e le organizzazioni sindacali, indicando come data di decorrenza delle dimissioni quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso di cui all'articolo 167, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.
- 5) La comunicazione potrà essere revocata entro 7 giorni dal lavoratore, sempre attraverso il modulo online.
- 6) La procedura di cui al comma 3 del presente articolo si applica anche alle risoluzioni consensuali e alle dimissioni dal rapporto di lavoro a tempo determinato, qualora la cessazione dello stesso avvenga prima del termine fissato per la scadenza naturale del contratto.
- 7) Il D. Lgs. n.151/2015 esclude le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale e le dimissioni rilasciate dai genitori lavoratori nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001, che continuano a prevedere la convalida presso gli Uffici territoriali competenti, come descritto all'articolo 163 del presente Contratto.
- 8) Non dovrà essere utilizzata tale procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova.
- 9) Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente C.C.N.L. si rimanda alla consultazione della normativa vigente in materia e successive modificazioni.

Articolo 170 - La decorrenza del trattamento di fine rapporto

- 1) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto.

Articolo 171 - Giusta causa

- 1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
- 2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle

indennità stabilite dagli articoli 168 (indennità sostitutiva del preavviso) e 178 (trattamento di fine rapporto), salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.



Articolo 172 - Matrimonio

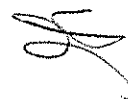
- 1) In conformità a quanto previsto dal D. lgs n. 151/2015 e dal DM 15.12.15, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa seguono la procedura di cui all'articolo 169.
- 2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 178, con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
- 3) L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.



CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

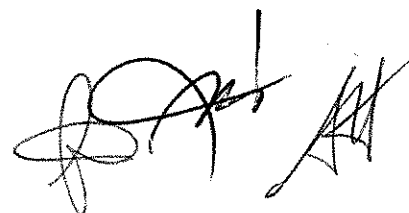
Articolo 173 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

- 1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle Leggi n. 604/1966, n. 300/ 1970, n. 108/1990 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:
 - a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);
 - b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- 2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al lavoratore per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.
- 3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.
- 4) In via esemplificativa, si considerano giusta causa di licenziamento gli atti ed i fatti enunciati all'articolo 130, comma 4, del presente C.C.N.L..



Articolo 174 - Esclusioni

- 1) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.



Articolo 175 - Licenziamento simulato

- 1) Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Articolo 176 - Licenziamento discriminatorio

- 1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 604/1966 e dell'articolo 15 della Legge n. 300/1970, come modificato dall'articolo 13 della Legge n. 903/1977 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Articolo 177 - Matrimonio

- 1) Ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
- 2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 54 del D.lgs. n. 151/2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 178 - Trattamento di fine rapporto: criteri di calcolo e anticipazione

- 1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
- 2) Il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297. In particolare tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Il trattamento in questione, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
- 3) Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto costituiscono retribuzione utile i seguenti valori:
 - a) Paga base nazionale conglobata;
 - b) Tredicesima mensilità;
 - c) Scatti di anzianità;
 - d) Acconti su futuri aumenti contrattuali;
 - e) Aumenti di merito e/o superminimi e/o assegni *ad personam* erogati con carattere di continuità.

- 4) Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- 5) L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.
- 6) Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 c.c. la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.
- 7) In caso di morte del lavoratore le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 c.c..
- 8) Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».
- 9) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297/1982.

Articolo 179 – Modalità di corresponsione

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
- 2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
- 4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
- 5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Articolo 180 - Decesso del dipendente

- 1) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VI - RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 181 - La restituzione dei documenti di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

- 1) L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.
- 2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.
- 3) Allo stesso modo, il lavoratore riconsegnerà al datore di lavoro ogni documento di cui sia venuto in possesso in ragione dell'attività lavorativa svolta.

TITOLO X - VIGENZA CONTRATTUALE

CAPO I - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 182 - Decorrenza e durata

- 1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 22 dicembre 2016 e sarà valido sino al 31 dicembre 2019 sia per la parte normativa che per la parte retributiva.
- 2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
- 3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 183 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

- 1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.
- 2) Durante i due mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Articolo 184 - Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.

- 1) In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.
- 2) Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- 3) Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
- 4) Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'E.B.I.P.I.C..

Articolo 185 - Disposizioni finali

- 1) La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
- 2) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

