IPOTESI DI ACCORDO

DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE, IL COMMERCIO E IL TRASPORTO, L'ESPORTAZIONE E L'IMPORTAZIONE ALL'INGROSSO DI FIORI FRESCHI E RECISI, VERDE E PIANTE ORNAMENTALI PER IMPRESE COMMERCIALI, CONSORTILI O COOPERATIVE E G.E.I.E.

A cura di Giovanni Pirulli – Roma
12.12.2002

IPOTESI DI ACCORDO

TRA

A.N.C.E.F. Associazione Nazionale Commercianti Esportatori Fiori

E

FLAI-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL

Il giorno 12 dicembre 2002 si è deciso di rinnovare la seguente parte normativa del C.C.N.L.

QUADRI
ARTICOLO 6

La categoria dei quadri, introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190 del 13/5/85 si colloca, in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.
A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a *euro 70* lordi mensili per 14 mensilità. Tale indennità non è assorbibile da eventuali aumenti di merito.

ASSUNZIONE
ARTICOLO 7

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.
E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'art. 9 del presente C.C.N.L. oltre che nei casi previsti dalle norme vigenti.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
a) dati del datore di lavoro;
b) dati del lavoratore;
c) gli estremi del C.C.N.L. applicato;
d) la data di assunzione;
e) la durata del periodo di prova;
f) la mansione ed il livello di inquadramento;
g) la retribuzione;
h) il numero di matricola assegnato;
i) la durata del rapporto di lavoro;
l) l'orario di lavoro.
Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:
a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
c) libretto di lavoro;
d) stato di famiglia ;
e) codice fiscale.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti presentati.

STAGIONALITA'
ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO
ARTICOLO 9

Considerato che nel settore del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale le aziende postulano l'utilizzazione di personale stagionale a tempo determinato;
considerato, altresì, che le assunzioni connesse alle attività del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale soddisfano, per l'effetto, alla esigenza di sostegno e di incremento dei livelli occupazionali in rapporto ai conclamati obiettivi di flessibilità delle condizioni di impiego;
premesso che il settore del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale è fortemente caratterizzato dalla stagionalità; stagionalità che deriva dalla tipicità del prodotto, la cui lavorazione è direttamente riconducibile al preliminare lavoro di produzione che attraversa, nel corso dell'anno, più cicli stagionali necessari all'approvvigionamento. Inoltre il comparto, per le specificità e le particolarità oggettive su indicate, è costretto a ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, a norma di quanto previsto *dalle normative vigenti e dal presente contratto.*
Le parti stabiliscono quanto segue:
A) E' consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato alle seguenti condizioni:
1) Le assunzioni dovranno rispondere a necessità derivanti da programmi di sviluppo e da necessità non programmabili dell'attività aziendale, che in termini di ragionevole prevedibilità non richiedano un ampliamento stabile degli organici per la brevità dei periodi di maggior intensificazione lavorativa temporanea;
2) Intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili nell'arco dell'attività di stagione;
3) Sostituzione di lavoratori assenti *con diritto alla conservazione del posto di lavoro;*
4) Incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di ordini o commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché di esigenze stagionali, non comprese nelle attività stagionali di cui ai vigenti Decreti Ministeriali;
5) Intensificazione dell'attività derivante dai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso;
6) Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
7) Le parti prendono atto che i fattori climatici possano determinare, per il settore, condizioni di variazione della produzione di carattere straordinario.

B) Le aziende che intendessero procedere a tale tipo di assunzioni dovranno darne preventiva comunicazione, *per parere di conformità contrattuale,* alla Commissione Paritetica Provinciale di cui all'allegato *n.1* del presente contratto specificando:
1) il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato;
2) il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
3) le mansioni ed il livello contrattuale;
4) l'impegno di rispettare le norme della contrattazione nazionale ed integrativa;
5*) il numero* di dipendenti in azienda a tempo indeterminato in forza all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

C) Eventuali proroghe del contratto a termine dovranno essere valutate preventivamente dalla Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita.

D) Il contratto *stagionale* a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi.

ALTRE IPOTESI DI ASSUNZIONE A TERMINE
ARTICOLO 10

Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato ai sensi *delle normative vigenti e dal presente contratto* e, previo parere di conformità rilasciato dalla Commissione Paritetica là dove costituita.

DIRITTO DI PRECEDENZA
ARTICOLO 13

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste *dalla normativa vigente e dal presente contratto* hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

PERIODO DI PROVA
ARTICOLO 14

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLI	PERIODO
QUADRI	06 MESI
1/S	04 MESI
1	90 GIORNI
2	60 GIORNI
3	45 GIORNI
4-5-6	30 GIORNI

Il periodo indicato per quadri e 1 livello super deve essere computato in giorni di calendario; i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei di ferie e delle mensilità supplementari.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.
Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non superiore a sei mesi, il periodo di prova si intende dimezzato.

ARTICOLO 26

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del commercio esportazione di fiori in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti per il tramite della Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita. *L'apprendistato per ulteriori qualifiche sarà individuato nella contrattazione di 2° livello.*

ORARIO DI LAVORO
ARTICOLO 27

La durata dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. *Il nastro orario si intende fino ad un massimo di 12 ore giornaliere. Per i lavoratori inquadrati nei livelli di quadro, 1° super e 1° si applicano, in materia di durata del lavoro, le norme di cui all'Art. 3 del R.D.L. 692/23 salvo che non sia richiesto il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.*

FLESSIBILITÀ' ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 28

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento all'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimane previste per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto per la flessibilità dell'orario di lavoro, dovrà comunicare alla Commissione Paritetica Provinciale i lavoratori ed il numero di ore effettuate in eccedenza nel mese, desumibili dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce la comunicazione. L'azienda dovrà altresì comunicare alla Commissione Paritetica Provinciale l'avvenuto recupero, trasmettendo i dati del lavoratore ed il numero di ore recuperate estratte dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce tale comunicazione.

Se in determinati periodi dell'anno, si verificasse un calo improvviso e non programmato di lavoro, l'azienda potrà far effettuare ai lavoratori un orario inferiore rispetto a l'orario previsto dal contratto di lavoro mantenendo la retribuzione relativa all'orario contrattuale; l'azienda potrà successivamente compensare le ore effettuate in meno con le ore effettuate per prestazioni aggiuntive durante i periodi di maggior intensità lavorativa.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto dal paragrafo precedente dovrà effettuare le comunicazioni alla Commissione Paritetica Provinciale così come inizialmente indicato.

L'eventuale interruzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe già previste concordate sede locale.

I turni di lavoro devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

ARTICOLO 30

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue:

- Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana del mese o dell'anno, risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati e ad esigenze aziendali con l'accordo delle parti.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale sono indicati:

1) L'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti;

2) La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 32 ore.;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 52 a 139 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 576 a 1536 ore.

3) La collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

4) Il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità delle prestazioni da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti o viceversa;

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) in caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore part-time a tempo indeterminato ha diritto di precedenza se svolge mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista

l'assunzione con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'azienda invierà copia del contratto oltre che agli organi competenti, alla Commissione Paritetica Nazionale o provinciale laddove costituita.

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente articolo.

Per quanto non previsto nel presente articolo relativo al tempo parziale le parti faranno riferimento alla normativa vigente.

ORARIO SUPPLEMENTARE

ARTICOLO 32

In materia di lavoro supplementare, nel rapporto di lavoro a tempo parziale, *visto l'articolo 3 del D.Lgs. n.61 25/02/00 che disciplina il lavoro a tempo parziale, le parti concordano quanto segue:*

1) E' consentito alle aziende - in determinate situazioni di particolare esigenza, espressamente giustificate da specifiche motivazioni e/o situazioni settoriali o temporali o organizzative, richiedere al personale dipendente in forza con contratto a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare.

A fronte del disagio e impegno che tale orario supplementare comporta, per i lavoratori che si renderanno disponibili ad effettuare l'orario supplementare è prevista la corresponsione di una indennità mensile come elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione nella misura fissa di *euro 16=.*

2) Le aziende che intendono avvalersi di lavoro supplementare dovranno inoltrare alla Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita, specifica domanda contenente il nome ed il cognome del lavoratore, la qualifica, la copia del contratto a tempo parziale sottoscritto dalle parti e le motivazioni che inducono l'azienda a richiedere prestazioni di lavoro supplementare e il periodo per il quale tali prestazioni vengono richieste, tutti gli istituti contrattuali e di legge dovranno essere proporzionati alle effettive prestazioni di ore lavorative svolte.

3) Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 61/00 il limite massimo del lavoro supplementare viene fissato della misura del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale stabilito tra le parti e riferito ad un mese, utilizzabile in un periodo superiore ad una settimana.

4) A questo proposito le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita è demandata ad esaminare le richieste avanzate delle aziende.

5) La Commissione esaminerà le domande, e se ritenute conformi ai criteri precedentemente indicati, rilascerà parere favorevole da trasmettere ai competenti organi preposti alla vigilanza in materia.

6) Ai lavoratori a tempo parziale, assunti a tempo determinato (stagionali), verrà inoltre corrisposta la maggiorazione di cui all'art.11 del presente C.C.N.L. anche per le ore supplementari, da calcolarsi anche sul TFR.

ARTICOLO 34

Le ore di lavoro straordinario intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art 27 del presente contratto, verranno retribuiti con la paga normale conglobata maggiorata:

- del 30% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora
- del 55% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora in avanti.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga orario normale conglobata maggiorata del 55%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tatti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la paga orario normale conglobata maggiorata del 70%.

Le ore festive notturne saranno maggiorate del 75%.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

NOTA A VERBALE: in riferimento alla retribuzione presa a base per il calcolo delle ore straordinarie si intende esclusa la parte di retribuzione percentualizzata.

ARTICOLO 37

Le ore di lavoro prestate nelle festività dovranno essere compensate come lavoro ordinario festivo con la maggiorazione del 50%.

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività Nazionali
1) 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) 1 Maggio - Festa dei Lavoratori
Festività Infrasettimanali
1) Il primo giorno dell'anno
2) Il 6 Gennaio - Epifania
3) Il giorno di Lunedì dopo Pasqua
4) Il 2 giugno - Festa della Repubblica
5) Il 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
6) Il 1 Novembre - Ognissanti
7) L'8 Dicembre - Immacolata Concezione
8) Il 25 Dicembre - Natale
9) Il 26 Dicembre - Santo Stefano
10) La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro
In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.
Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, II comma, della legge 5 Marzo 1977, n. 54, *(4 Novembre)* il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidano con la domenica.

ASSENZE E CONGEDI
ARTICOLO 38

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate entro le 24 ore successive.
Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:
a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni, da versarsi all'UNICEF;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre i tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nel l'anno solare e della stagione lavorativa.

CONGEDO PER LUTTO
ARTICOLO 40

In caso di lutto a familiari legati da vincolo di parentela o di affinità entro il 2° grado, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni tre. Se in tale occasione il lavoratore dovrà spostarsi fuori dalla provincia in cui viene svolta l'attività lavorativa, i giorni di congedo saranno cinque dei quali due non retribuiti.

MISSIONI E TRASFERTE
ARTICOLO 45

Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:
a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali *mezzi* di trasporto;
b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
d) un'indennità di diaria o trasferta per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lettera c), pari alla percentuale della retribuzione giornaliera (1/26) di cui all'art.68 , così come stabilita nella sotto riportata tabella:

SERVIZI IN TERRITORIO:	NAZIONALI	ESTERO
da 06 a 12 ore	20%	30%

da 13 a 24 ore	40%	50%
oltre le 24 ore	60%	70%

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali a tale titolo, riconoscendosi per altro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.
Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.
Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero (così come definito dal successivo art. 46), tali prestazioni dovranno essere remunerate come straordinario.
L'indennità di trasferta o diaria di cui alla lettera d) nella misura contrattuale forfetaria , ha natura risarcitoria a tutti gli effetti. Tale indennità, anche se dovuta in modo continuativo, mantiene la propria natura risarcitoria nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF.
La differenza in più rispetto a tali valore dell'IRPEF, hanno natura retributiva e sono compatibili esclusivamente ai fini del calcolo del TFR, sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale

ORARIO DI LAVORO IN TRASFERTA
ARTICOLO 46

Per il personale viaggiante si richiamano le norme previste dalla normativa vigente.
Per il personale di cui ai livelli 2° e 3° viaggiante in coppia, si applicano le seguenti norme:
a) il lavoro effettivo in trasferta sarà distribuito in parti uguali tra i due autisti; l'ulteriore tempo trascorso in trasferta (in cuccetta o a fianco dell'autista che conduce l'automezzo), non sarà computato come lavoro effettivo;
b) per la consumazione dei pasti saranno previste, per le durate di trasferta fino a 15 ore un'interruzione di un'ora non retribuita o per le trasferte superiori alle 15 ore due interruzioni di un'ora cadauna non retribuite.
c) il tempo in cui il lavoratore è lasciato in libertà, *come previsto dalla normativa vigente*, sarà considerato riposo non retribuito.
Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

RITIRO PATENTE
ARTICOLO 47/BIS

L'autista al quale sia, dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di *quattro* mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo *dovrà* essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro *previa consultazione presso la Commissione Paritetica Provinciale.*
In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art.85, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE
ARTICOLO 48

A norma dell'art. 13 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovare ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al *rimborso* delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, *salvo* i casi di forza maggiore.

ASSENZA PER MALATTIA
ARTICOLO 50

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente articolo 49, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia e comunque non oltre 12 ore della propria

assenza all'azienda da cui dipende, in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza stessa, sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze relative dall'art.38 del presente contratto.
Il lavoratore è altresì tenuto entro le 48 ore a far recapitare all'azienda il certificato medico di 1º visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data di ripresa del lavoro.
Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio 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 al successivo articolo 51 ed il lavoratore sarà assente ingiustificato.
Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i competenti organi.
Il datore di lavoro, o chi ne fa le veci, ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'
ARTICOLO 58

I congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità di figli naturali adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità sono disciplinati dalle seguenti norme:
Legge 30/12/1971 n.1204;
D.P.R. 25/11/1976 n.1026;
Legge 9/12/1977 n.903;
Legge 8/3/2000 n.53;
Dlgs 26/3/2001 n.151

ARTICOLO 59

- Soppresso-

SCATTI DI ANZIANITÀ'
ARTICOLO 67

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, gli scatti di anzianità sono computati nella seguente maniera:
Per l'anzianità maturata, a datare dal 1 gennaio 1946, ed a decorrere dal 18° anno di età *per il periodo trascorso* presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tali il complesso commerciale facente capo alla stesa società), il personale ha diritto a dieci scatti triennali.
In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1 Luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
Importi degli scatti d'anzianità a decorrere dal 01/01/1999

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	59.000
1/S	52.000
1	51.000
2	47.000
3	44.000
4	42.000
5	41.000

6	40.000

TRATTAMENTO ECONOMICO
ARTICOLO 68

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) retribuzione tabellare;
b) retribuzione base (tabellare + indennità di contingenza);
c) retribuzione globale (base, scatti di anzianità, assegni ad personam nonché ogni altro compenso avente carattere di continuità esclusa ogni somma non avente carattere retributivo).
La quota oraria si ottiene con il divisore 170;
il valore giornaliero si ottiene con il divisore 26.

TABELLE RETRIBUTIVE
ARTICOLO 69
PAGA BASE TABELLARE

Gli aumenti economici tengono conto del tasso di inflazione programmata così come previsto dall'accordo del 23 Luglio 1993 in merito alla politica dei redditi ed al sostegno del sistema produttivo.
I minimi tabellari di cui al presente C.C.N.L. vengono aumentati nella misura ed alle scadenze sotto riportate.

LIVELLI	Parametri	Importi Mensili dal 1/1/94	Importi Mensili dal 1/1/95	Totale a regime
QUADRI	250	127.500	127.500	255.000
1/S	220	112.200	112.200	224.400
1	186	94.860	94.860	189.720
2	155	79.050	79.050	158.100
3	137	69.870	69.870	139.740
4	121	61.710	61.710	123.420
5	113	57.630	57.630	115.260
6	100	51.000	51.000	102.000

TABELLE RETRIBUTIVE

MINIMI DI RETRIBUZIONE

LIVELLI	DAL 01.12.1993	DAL 01.01.1994	DAL 01.01.1995
QUADRI	996.625	1.124.125	1.251.625
1/S	877.000	989.200	1.101.400
1	742.220	837.080	931.940
2	617.100	696.150	775.200
3	547.225	617.095	686.965
4	483.000	544.710	606.420
5	450.400	508.030	565.660
6	398.650	449.650	500.650

INDENNITÀ' DI CONTINGENZA (AL 1/1/91)

LIVELLI	IMPORTI MENSILI
QUADRI	1.025.397
1/S	1.025.397
1	1.013.726
2	1.002.860
3	996.822
4	991.239

5	988.414
6	983.926

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE
Dal 1/1/93 spetta a tutti i lavoratori nella misura di Lit. 20.000 mensili; tale importo è utile ai fini del computo degli istituti contrattuali alla stessa stregua dell'indennità di contingenza.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

Aumento dei minimi tabellari in vigore dal 01/01/1999

LIVELLI	PARAMETRI	IMPORTI MENSILI DAL 01/01/99
QUADRI	250	215.000
1/S	220	190.000
1	186	160.000
2	155	134.000
3	137	118.000
4	121	104.000
5	113	97.000
6	100	86.000

Paga lorda conglobata formata da paga base, contingenza (1/1/91), E.D.R.,dal 01/01/1999

LIVELLI	IMPORTI MENSILI DAL 01/011999
QUADRI	2.887.022
1/S	2.666.797
1	2.404.666
2	2.164.560
3	2.027.287
4	1.903.159
5	1.840.574
6	1.740.576

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 01/01/2002 è corrisposto un importo forfetario di € 200/00, in misura uguale per tutti i livelli di classificazione, suddivisibili in quote mensili, o frazioni, intendendo per mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo dal 01/01/2002 al 31/12/2002. Detto importo, commisurato all'anzianità maturata a partire dal 01/01/2002, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza per congedo parentale, apprendistato, lavoratori a tempo parziale. In questo ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa. L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi compreso degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art.2120 C.C., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
L'erogazione avverrà con la corresponsione della retribuzione del mese di dicembre 2002.

ARTICOLO 72

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della *retribuzione tabellare.*

ANTICIPAZIONE

Il prestatore di lavoro, con almeno *sette* anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta:

Le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 40% del numero dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, allegando idonea documentazione;

c) per i casi previsti dall'art.7 legge 8/3/200 n.53.

L'anticipazione può essere ottenuta *una sola volta* nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste da patti individuali, i contratti integrativi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

DELEGATO AZIENDALE
ARTICOLO 101

Art. 101

Nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti, le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del C.C.N.L. e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue mansioni è nullo ai sensi di legge.

Tale delegato aziendale ha diritto a permessi retribuiti, per partecipare a trattative sindacali inerenti il rinnovo del C.C.N.L., ad incontri aziendali per l'applicazione del C.C.N.L. e leggi sul lavoro nonché alla stesura ed applicazione di contratti integrativi aziendali, nella misura di 40 ore annue.

ARTICOLO 102

Recepiti i contenuti del protocollo 23 Luglio 1993 in tema di RSU le parti provvederanno nei tempi tecnici necessari a definire le discipline che il protocollo stesso demanda alle sede contrattuale di settore.

ARTICOLO 103

A decorrere dal 1 gennaio 1997 agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte.

a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del Commercio;

b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 ed a norma del precedente art.102, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta ed alla rispettiva organizzazione del datore di lavoro.

i componenti del Consiglio o Comitati di cui alla lettera a) del presente articolo, hanno diritto ai necessari permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a) potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 annue.

Art. 104
I dirigenti sindacali di cui ai precedenti artt. 101 e 103, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi e/o convegni di natura sindacale, in misura di otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai tre giorni, anche tramite le OO.SS. in modo singolo od unitario.

Art. 105
I lavoratori che sono eletti componenti del Parlamento nazionale e di assemblee regionali ovvero siano chiamati a ricoprire 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 richiamati a ricoprire cariche sindacali a livello provinciale e nazionale.

Art. 106
Nelle unità produttive nelle quali sono occupati da 6 a 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e/o del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazione del delegato aziendale di cui all'art. 101 e/o dalle OO.SS. firmatarie il C.C.N.L.
La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione dell'Azienda con un preavviso di almeno 48 ore antecedenti alla data fissata per la riunione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi in forza nell'unità produttiva.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti sindacali esterni dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L:
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro, dovrà avere luogo e modalità che tengono conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio di vendita. Tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento del delegato aziendale e/o delle OO.SS.

Art. 107
I datore di lavoro deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indette dalle OO.SS., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Art. 107/bis
Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività e dell'agibilità sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si fa rinvio alla L. 300/70.

ARTICOLO 112
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1 Gennaio 2002 sarà valido fino al 31/12/2005 per la materia normativa e fino al 31/12/2003 per la materia retributiva.

Rinnovo parte economica

Aumenti tabellari biennio 2002-2003

		Parametro	dal 01/01/02	dal 01/01/03
6 livello	€	100	28,93	28,93
5 livello	€	113	30,63	30,63
4 livello	€	121	31,70	31,70
3 livello	€	137	33,82	33,82
2 livello	€	155	36,18	36,18
1 livello	€	186	40,28	40,28
1 s livello	€	220	44,70	44,70
Q	€	250	48,53	48,53

RETRIBUZIONI DAL 1/1/2002

		RETR. TABELLARE	CONTINGENZA	RETR. BASE
6 livello	€	447,59	508,16	955,75
5 livello	€	502,25	510,47	1.012,72
4 livello	€	536,41	511,93	1.048,34
3 livello	€	604,21	514,82	1.119,03
2 livello	€	679,37	517,93	1.197,30
1 livello	€	810,54	523,55	1.334,09
1 s livello	€	953,77	529,57	1.483,35
Q	€	1.079,70	529,57	1.609,28

RETRIBUZIONI DAL 1/1/2003

		RETR. TABELLARE	CONTINGENZA	RETR. BASE
6 livello	€	476,52	508,16	984,68
5 livello	€	532,88	510,47	1.043,35
4 livello	€	568,11	511,93	1.080,04
3 livello	€	638,03	514,82	1.152,85
2 livello	€	715,55	517,93	1.233,48
1 livello	€	850,82	523,55	1.374,36
1 s livello	€	998,48	529,57	1.528,05
Q	€	1.128,24	529,57	1.657,81